

Université de Montréal

Le sens du travail : validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail
et vérification empirique d'un modèle sur le sens du travail
en fonction de la cohérence du travail

Par

Jean-François Denis

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie, option industrielle/organisationnelle

Avril 2003



© Jean-François Denis, 2003

BF

22

U54

2003

v. 014

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Le sens du travail : validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail et
vérification empirique d'un modèle sur le sens du travail en fonction de la cohérence du
travail

présentée par

Jean-François Denis

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

[REDACTED]

président-rapporteur

[REDACTED]

directeur de recherche

[REDACTED]

membre du jury

[REDACTED]

examineur externe

[REDACTED]

représentant du doyen de la FES

Résumé français

Guy Karnas amorce l'édition du *Que sais-je* 2002 sur la psychologie du travail en affirmant qu'il paraît impossible de parler de psychologie du travail sans aborder la question du sens du travail. Cette thèse de doctorat porte sur le sens du travail, et plus précisément, sur la validation d'un instrument de mesure du sens du travail.

Plusieurs gestionnaires et chercheurs sont d'avis que le travail (les emplois) subit une perte de sens. Certains associent cette atténuation du sens du travail au début de l'industrialisation (ex. : Anthony, 1980), alors que d'autres estiment qu'elle s'est surtout accentuée au cours de la dernière décennie (ex. : Mongeau, 1998).

En 1997, Popcorn et Marigold, auteurs d'un best-seller sur les tendances américaines à venir, identifiaient le besoin de s'ancrer comme l'une de ces tendances. Ce besoin de s'ancrer, disaient-elles, se traduirait par une quête spirituelle dans le but de retrouver cet aspect intangible qui autrefois donnait un sens et un ordre à nos vies. Elles ajoutaient que les individus ont besoin de se sentir connectés à leur travail, à leurs loisirs, à eux-mêmes. Dernièrement, un article paru dans la revue *Commerce* (novembre 2001) identifiait également la quête du sens comme une des tendances de demain qui allait influencer nos vies et l'économie. En 1996, la quête du sens en relation avec le monde du travail faisait l'objet d'un livre (Pauchant et coll., 1996).

La quête de sens du travail relève d'une quête encore plus grande, qui est celle du sens de la vie. Selon plusieurs auteurs du courant de la psychologie existentielle, dont Yalom (1980), l'être humain a besoin de sens. Le sens est entendu ici comme le fait de trouver une signification à sa vie en général, de ressentir une cohérence entre ce que l'on croit être juste et désirable pour sa vie et les actions entreprises pour mener cette vie. Yalom affirme que de vivre privé de sens, sans buts profonds, sans système de valeurs servant à orienter ses buts et sans idéaux, provoque

Sens du travail

de la détresse. Or, dans les sociétés occidentales actuelles, le travail occupe une place importante dans la vie des individus et la nécessité de trouver un sens à sa vie implique de trouver un sens à son travail.

S'il paraît souhaitable, d'un point de vue individuel, que les employés trouvent un sens à leur travail, cette perception du sens semble tout aussi souhaitée de la part des gestionnaires et des dirigeants d'entreprises. Par exemple, Morin et coll. (2001) proposent que la perception du sens dans le travail de l'employé rehausse son engagement envers l'organisation. Havener (2001) est également d'avis qu'il est plus facile pour les gestionnaires de retenir leurs employés de qualité lorsque ceux-ci perçoivent un sens à leur travail.

Cette recherche s'insère dans la continuité des travaux de Morin (1997), qui a demandé à 75 cadres de langue française de décrire un travail qui fait sens. À partir de leurs réponses, une mesure des caractéristiques importantes / valorisées du travail fut développée (Morin & Cherré, 2001 ; Morin et coll., 2001). Selon la conception de Morin, le sens du travail est défini comme un effet de cohérence entre les caractéristiques que les individus recherchent dans leur travail (caractéristiques valorisées du travail) et celles qu'ils perçoivent dans leur travail actuel (caractéristiques présentes du travail). Selon cette approche, les individus perçoivent que leur travail fait du sens dans les cas où les caractéristiques du travail qu'ils valorisent se retrouvent également dans leur travail actuel.

Cette thèse compte deux objectifs principaux. Le premier est de confirmer la validité de la structure des caractéristiques valorisées du travail proposée par Morin et Cherré (2001) et par Morin et coll. (2001). Cette structure est issue d'une approche de recherche phénoménologique et sera comparée à d'autres structures du sens et des valeurs du travail développées à partir de préconceptions théoriques. Le deuxième objectif consiste à vérifier empiriquement le modèle théorique du sens du travail en fonction de la cohérence du travail proposé par Morin (1996).

Sens du travail

Ultimement, ce modèle pourrait permettre aux gestionnaires de connaître les caractéristiques valorisées dans le travail par une majorité de personnes et de s'assurer que ces caractéristiques soient présentes dans leur milieu de travail afin qu'elles trouvent une cohérence à leur travail, un sens à ce qu'elles font.

Les données qui ont permis la réalisation de cette recherche ont été recueillies par l'entremise d'une enquête sur la qualité de vie au travail menée dans un centre hospitalier montréalais. Les résultats obtenus indiquent que la structure des caractéristiques valorisées du travail de cette recherche se compare avantageusement à d'autres structures issues de travaux sur le sens et les valeurs du travail. En ce qui a trait au modèle proposé par Morin (1996) selon lequel le sens du travail est perçu comme un effet de cohérence, les résultats obtenus infirment le modèle.

Cette recherche est divisée en cinq sections. D'abord, à la section du contexte théorique sont abordées l'évolution du travail, l'évolution de l'organisation du travail et l'évolution de la démographie de certains pays occidentaux afin de mieux comprendre les préoccupations actuelles en matière de sens du travail. À cette même section seront également présentées les principales recherches sur le sens et les valeurs du travail, ainsi que les recherches de Morin sur le sens du travail. Les sections deux et trois correspondent respectivement à la méthodologie employée pour réaliser cette étude et à la présentation des résultats de cette étude. À la section quatre, les résultats obtenus lors de cette recherche sont revus parallèlement aux résultats et aux propositions de chercheurs présentés à la section du contexte théorique. Finalement, la dernière section constitue un rappel des objectifs et des contributions de cette recherche et inclut des propositions en prévision de recherches ultérieures sur le sujet du sens du travail.

Mots clés : sens du travail, qualité de vie au travail, valeurs du travail

Résumé anglais

In the *Que sais-je* 2002 on the psychology of work, Guy Karnas stresses that it seems impossible to discuss the topic of psychology of work without making reference to the meaning of work. This thesis addresses the meaning of work, and more precisely, the validity of its measure.

Few managers and researchers agree that work (jobs) lacks meaning. Some of them assert that industrialization is responsible for this lack of meaning in many people work (ex: Anthony, 1980), while others claim that it resulted from the way organizations and work evolved during the last decade (ex: Mongeau, 1998).

In 1997, Popcorn and Marigold, authors of a best seller book on future American trends, identified the anchoring trend as one of them. These authors defined the anchoring trend as a need for a spiritual search. They added that individuals need to feel connected with their work leisure, as well as themselves. More recently, an article published in *Commerce* (November, 2001) also identified the search for meaning as an important trend to come. In 1996, the search for meaning in one's work was the topic of a book (Pauchant et al.)

Search for meaning in one's work is part of the greater search for meaning in one's life. According to many authors belonging to the field of existential psychology (ex: Yalom, 1980), meaning is an essential need for human beings. Meaning is seen by these authors as the necessity to find purpose in one's life, to experience coherence between what one believes to be right for his or her life and the actions taken during one's life. Yalom agrees that individuals are likely to experience distress if they live without meaning, without fundamental goals and without core values to direct those goals.

Sens du travail

Finding meaning in work concerns organizations as much as individuals. Indeed, Morin & al., (2002) proposed that individuals' perception of meaning enhances their organizational commitment. Havener (2001) also agrees that it is easier for managers to retain employees when they see their work as meaningful.

This research was planned and developed based on previous work conducted by Morin (ex: Morin, 1997; Morin & Cherré, 2001). In Morin's work, meaning is defined as coherence between the working characteristics generally valued by individuals and the working characteristics they actually find within their organization. Based on this reasoning, individuals experience meaning in their work when the characteristics they find in their work are the same they value.

Two main objectives are pursued in this thesis. The first objective is to confirm the validity of the structure of valued working characteristics proposed by Morin & Cherré (2001) and Morin & al. (2002). The second objective consists in verifying empirically the assumption, established by Morin, that the meaning of work may be determined by the coherence of work.

Ultimately, a valid model on the meaning of work could allow managers to be aware of the working characteristics valued by the majority of their employees, and, thus, properly organize work.

Data used in this research comes from a survey on the quality of working life, administered in a Montreal hospital. Results indicate that the structure of valued working characteristics proposed in this research has some significant advantages in comparison with other structures proposed in previous work by various authors. Based on the assumption established by Morin that, meaning of work may be understood and measured through the coherence of work, the results of this thesis do not support the assumption.

Sens du travail

This research is divided into five sections. The first section outlines a brief and modest overview of the evolution of work, as well as the evolution of management. The first section also presents the most significant researches developed on work meaning, as well as the researches on working values. The second and third section present, respectively, the methodology used to conduct the research, and the results. In the fourth section, comparisons are made between the results obtained in this research and the results of the researches referred to the introduction. Finally, the last section highlights the contributions of this work and proposes further research that could be conducted on the topic of meaning of work.

Key words: meaning of work, quality of working life, working values


Table des matières

Résumé français	p.iii
Résumé anglais	p.vi
Table des matières	p.ix
Annexes	p.xii
Liste des tableaux	p.xiv
Liste des figures	p.xvii
Remerciements	p.xviii
Avant-propos	p.xix
Contexte théorique	p.1
L'évolution du travail	p.1
Le développement de la rationalité économique	p.1
Les nouvelles valeurs	p.8
L'évolution de l'organisation du travail	p.12
La réalité démographique et psychologique de certaines sociétés occidentales	p.17
Le sens du travail	p.19
La signification du travail	p.19
L'orientation envers le travail	p.23
Le groupe de recherche meaning of working	p.23
Ros et coll.	p.28
Super et Sverko	p.33
Perron et Dupont	p.36
Brief et Nord	p.36
La cohérence du travail	p.39
Hackman et Oldham	p.43
Ketchum et Trist	p.45
Isaksen	p.46
Thévenet	p.48
Britt et coll.	p.51
Gobert	p.52



Sens du travail

Les recherches de Morin	p.53
Les caractéristiques valorisées du travail	p.54
Le sens du travail en fonction de la cohérence du travail	p.63
Méthodologie	p.66
Mesures	p.66
Sujets et procédures	p.69
Aspects méthodologiques reliés au calcul des indices de cohérence	p.73
Résultats	p.79
Mesure d'importance	p.79
Mesure de présence	p.91
Hypothèses	p.95
Mesures du sens	p.96
Corrélations entre les facteurs de la mesure d'importance et le sens du travail	p.98
Corrélations entre les indices de cohérence et le sens du travail	p.99
Vérification de la valeur prédictive des indices de cohérence concernant le sens du travail	p.101
Discussion	p.119
Structure des caractéristiques valorisées du travail	p.119
L'éthique au travail	p.119
L'utilité du travail	p.124
Le plaisir au travail	p.125
L'autonomie au travail	p.128
Les relations au travail	p.130
La reconnaissance au travail	p.131
Indices de cohérence du travail	p.135
Conclusion	p.144





Sens du travail

Recommandations

p.146

La mesure d'importance

p.146

Les indices de cohérence

p.151

Autres thèmes de recherche sur le sens

p.157

Bibliographie

p.161

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête

Annexe 2 : Lettre d'information distribuée aux participants

Annexe 3 : Analyse en composantes principales pour la mesure d'importance

Annexe 4 : Analyse d'homogénéité des six facteurs de la mesure d'importance

Annexe 5 : Analyse factorielle confirmatoire (variables latentes corrélées) pour la mesure d'importance

Annexe 6 : Analyse factorielle confirmatoire (variables latentes non corrélées) pour la mesure d'importance

Annexe 7 : Analyse en composantes principales pour la mesure de présence

Annexe 8 : Analyse d'homogénéité des six facteurs de la mesure de présence

Annexe 9 : Différence des moyennes pour les mesures d'importance et de présence pour chacun des indices de cohérence

Annexe 10 : Moyennes, écart-types et corrélations des variables mesurant le sens du travail

Annexe 10b : Histogrammes et diagrammes de dispersion entre les indices de cohérence et la mesure de sens.

Annexe 11 : Régression séquentielle des variables contrôles

Annexe 12 : Régression pour l'indice de cohérence de l'éthique

Annexe 13 : Régression pour l'indice de cohérence du plaisir

Annexe 14 : Régression pour l'indice de cohérence de l'autonomie

Annexe 15 : Régression pour l'indice de cohérence de la qualité des relations

Annexe 16 : Régression pour l'indice de cohérence de l'utilité

Annexe 17 : Régression pour l'indice de cohérence de la reconnaissance

Annexe 18 : Régressions pour les six indices de cohérence ayant été calculés par la méthode de la somme des différences

Sens du travail

Annexe 19 : Corrélations entre les facteurs des caractéristiques présentes du travail et les variables du sens du travail

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Dimensions des buts recherchés au travail et le pourcentage d'individus leur ayant accordé le premier rang en importance	p.24
Tableau 2 :	Les fonctions du travail et la moyenne de points accordés pour chacune de ces fonctions	p.25
Tableau 3 :	Présentation des différents modèles sur le sens et les valeurs du travail qui relèvent de l'orientation envers le travail	p.29
Tableau 4 :	Corrélations entre les valeurs individuelles de base et les valeurs du travail	p.32
Tableau 5 :	Présentations des différents modèles identifiant les caractéristiques du travail favorisant la cohérence du travail	p.50
Tableau 6 :	Résultats d'une analyse en composantes principales pour les 30 énoncés initialement développés à partir des 14 caractéristiques d'un travail qui a du sens	p.55
Tableau 7 :	Résultats d'une analyse en composantes principales pour les 30 énoncés de la mesure d'importance pour l'échantillon des cadres	p.59
Tableau 8 :	Pourcentage de répondants pour chaque niveau de scolarité	p.72
Tableau 9 :	Pourcentage de répondants pour chaque tranche salariale	p.72
Tableau 10 :	Analyse en composantes principales pour la mesure d'importance (26 énoncés)	p.80
Tableau 11 :	Corrélations, moyennes, écart-types et coefficients de consistance interne pour les facteurs de la mesure d'importance	p.82
Tableau 12 :	Homogénéité du facteur d'éthique au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur	p.84
Tableau 13 :	Homogénéité du facteur du plaisir au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur	p.84
Tableau 14 :	Homogénéité du facteur de l'autonomie au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur	p.85

Sens du travail

Tableau 15 : Homogénéité du facteur des relations au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur	p.85
Tableau 16 : Homogénéité du facteur de l'utilité du travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur	p.86
Tableau 17 : Homogénéité du facteur de la reconnaissance au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur	p.86
Tableau 18 : Valeurs du χ^2 , de l'indice de fit comparé et de l'indice d'erreur d'approximation pour le modèle proposé à la Figure 2	p.88
Tableau 19 : Valeurs du χ^2 , de l'indice de fit comparé et de l'indice d'erreur d'approximation pour le modèle proposé à la Figure 3	p.91
Tableau 20 : Analyse en composantes principales pour la mesure de présence (26 énoncés)	p.92
Tableau 21 : Moyennes, écart-types, corrélations et coefficients de consistance interne pour les facteurs des caractéristiques présentes dans le travail	p.93
Tableau 22 : Différence des moyennes pour les mesures d'importance et de présence pour chacun des indices de cohérence du travail	p.94
Tableau 23 : Moyennes, écart-types et corrélations pour les énoncés de la mesure du sens du travail	p.97
Tableau 24 : Moyennes, écarts-types et corrélations pour la mesure du sens (Gobert, 2000) et les trois autres questions servant à déterminer le sens du travail	p.97
Tableau 25 : Corrélations entre les facteurs de la mesure d'importance et les variables mesurant le sens du travail	p.98
Tableau 26 : Corrélations obtenues entre les indices de cohérence du travail et les variables du sens du travail	p.100
Tableau 27 : Régression Séquentielle des variables contrôles (Age, Sexe, Niveau de Scolarité, Années de Service dans l'Organisation et Salaire) sur le sens du travail	p.103
Tableau 28 : Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le modèle relié à l'éthique du travail	p.106

Sens du travail

Tableau 29 : Corrélations, coefficients de régression non standardisés (<u>B</u>), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le model relié au plaisir au travail	p.108
Tableau 30 : Corrélations, coefficients de régression non standardisés (<u>B</u>), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le model relié à l'autonomie au travail	p.110
Tableau 31 : Corrélations, coefficients de régression non standardisés (<u>B</u>), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le model relié à la qualité des relations au travail	p.112
Tableau 32 : Corrélations, coefficients de régression non standardisés (<u>B</u>), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le modèle relié à l'utilité du travail	p.114
Tableau 33 : Corrélations, coefficients de régression non standardisés (<u>B</u>), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le modèle relié à la reconnaissance au travail	p.116
Tableau 34 : Corrélations obtenues entre les facteurs des caractéristiques présentes du travail et les variables du sens du travail	p.118
Tableau 35 : Présentations des ressemblances entre les dimensions des caractéristiques valorisées du travail issues de cette recherche et celles proposées par d'autres chercheurs	p.121
Tableau 36 : Projection d'une structure enrichie des caractéristiques valorisées du travail	p.150
Tableau 37 : Résumé des recommandations méthodologiques et statistiques en prévision de recherches ultérieures sur la validation du modèle théorique proposé par Morin (1996)	p.154

Liste des figures

Figure 1 :	Représentation du modèle d'Hackman et Oldham (1980)	p.45
Figure 2 :	Modèle EQS	p.87
Figure 3 :	Modèle EQS	p.90
Figure 4 :	Modèle hypothétique	p.155
Figure 5 :	Modèle hypothétique	p.156

Remerciements

Je désire remercier Estelle Morin pour sa générosité et sa confiance. Je lui suis reconnaissant de m'avoir sensibilisé à un sujet de recherche riche et pertinent et de m'avoir fait réaliser des apprentissages de vie immuables.

Avant-propos

La vie est liée à l'aspect sauvage. Plus vous êtes sauvage, plus vous êtes vivant.
Une civilisation qui met des barrières entre l'homme et la nature
ne peut conduire qu'à l'aliénation et au malheur.

Henry David Thoreau

Contexte théorique

L'évolution du travail

Le développement de la rationalité économique

L'activité du travail rémunéré, telle qu'elle est vécue aujourd'hui, est le résultat d'une évolution qui débuta au XIV^e siècle. À cette époque, dans les villes médiévales, commençait le développement des échanges marchands qui entraîna avec lui celui de l'artisanat urbain. Ce fut le cas, entre autres, de la draperie à Florence qui compta plus de deux cents ateliers textiles, employant 30 000 personnes (Pinard, 2000). Cette nouvelle forme de travail rémunéré remplaça progressivement la servitude féodale. Contrairement aux serfs du régime féodal, les individus devenaient maintenant libres d'offrir leur main-d'œuvre moyennant un salaire. Ce fut le début du prolétariat, qui prit toute sa signification au XIX^e siècle.

Suite au régime féodal, deux nouveaux concepts firent donc leur apparition : le capital et le travail rémunéré. D'une part, les artisans (détenteurs d'un métier) étaient propriétaires de leurs produits et de leurs moyens de production (qu'ils perdirent plus tard au profit du management) et d'autre part, les marchands-manufacturiers étaient propriétaires du temps des ouvriers.¹ Le travail, quant à lui, était l'activité des prolétaires qui ne possédaient ni capital, ni métier. Le travail devint nécessaire aux capitalistes qui avaient besoin d'une force de production, de même qu'aux ouvriers qui avaient besoin d'assurer leur subsistance. À partir de cette période, l'institution du travail (des emplois), qui correspond à la notion du travail-marchandise qu'un individu est libre d'exécuter là où il le veut en échange d'un salaire, changea peu.

¹ Propriétaires au sens figuré, bien que plusieurs sans métier, afin d'assurer leur survie, n'avaient d'autres alternatives que de vendre leur main d'œuvre à ceux susceptibles de les engager.

Ainsi, la réalité du travail, telle qu'elle est vécue par la grande majorité des sociétés contemporaines, découle de l'idéologie capitaliste. Basé sur ce système, le groupe des travailleurs est formé d'une minorité d'individus jouissant d'une certaine indépendance dans la réalisation de leur travail. Ces individus sont les entrepreneurs, les artistes, les professionnels, etc. Les autres – la majorité – se retrouvent dans la position d'employés, effectuant un travail qui tend à être de plus en plus organisé et qui n'est pas toujours compatible avec les besoins humains. De fait, certains sont d'avis (ex. : Gorz, 1988) que les nécessités organisationnelles contemporaines déshumanisent les employés, alors que les nécessités individuelles (humaines) rendraient impossible le fonctionnement des entreprises tel qu'il est présentement établi.

Méda (1995) partage la position de Gorz (1988) : selon cet auteur, bien que le capitalisme ait fait faire un bond de géant au développement de l'Homme, il demeure la forme la plus perverse et réductrice de l'humanisme. Car jamais avant l'arrivée du capitalisme, selon Méda, n'a-t-on été témoin de si peu d'alternatives pour assurer ce développement. Alors que les sociétés occidentales d'aujourd'hui accordent une très grande importance à la sphère économique, celles d'autrefois cherchaient à mettre le monde en valeur par une pluralité d'avenues mieux équilibrées (ex. : la sphère politique, sociale, artistique, etc.).

Dans son évolution, le capitalisme a entraîné le phénomène de la rationalité économique qui correspond à un système à l'intérieur duquel les logiques financières tendent à s'imposer au détriment des logiques sociales, et où la maximisation de la rentabilité est recherchée par l'encouragement à la consommation et par la réduction des coûts de production (Davezies, 1999).

Cette rationalité économique s'est progressivement imposée, et ce, souvent au détriment de la qualité de vie des travailleurs (Salmon, 2002 ; Ciulla, 2000 ; Pinard, 2000 ; Méda, 1995). À un niveau plus récent cependant, deux événements ont largement contribué à son implantation. D'abord, la période du « New Deal » aux États-Unis qui fit suite à la grande dépression d'octobre

1929. Adopté en 1933 par le Président Roosevelt, le « New Deal » consista en une série de lois qui modifièrent de façon majeure plusieurs secteurs de la société tels les banques, les syndicats, l'agriculture, la production de l'énergie, les normes du travail, la sécurité sociale, etc. À cette époque, Roosevelt choisit les grands dirigeants des entreprises pour organiser la reprise économique nationale. Ainsi, à partir de cette période aux États-Unis, l'accent fut mis sur les mesures économiques plutôt que sur les mesures politiques pour le développement de la nation, et l'organisation de la société se rapprocha de celle d'une entreprise. Cette approche se propagea progressivement aux autres pays occidentaux dans les années qui suivirent (Pinard, 2000).

À la suite du « New Deal », la rationalité économique s'imposa davantage et devint difficilement dissociable du progrès technologique. En Amérique, se sont d'abord les Afro-américains qui furent les victimes de cette rationalité associée au progrès technologique, un phénomène initialement décrié par Boggs (1963), lui-même un Noir d'origine africaine. Concentrés dans les états du sud des États-Unis, les Noirs, vers 1960, furent les premiers à perdre leur emploi de cueilleur dans les champs de coton suite à l'apparition de la machinerie. Ils furent également les premiers à perdre leur emploi dans les villes du nord des États-Unis lorsque la technologie fit son entrée dans les manufactures. Ce qui arriva aux Noirs, dès le début des années 1960, fut annonciateur de ce qui devait arriver à une plus grande partie des populations occidentales au cours des années à venir ; phénomène inhérent au progrès technologique d'une part, et d'autre part, au système mis en place, visant, par la réduction des coûts d'exploitation – entre autres les coûts associés à la main-d'œuvre –, une maximisation des profits.

Le deuxième événement important associé à l'implantation de la rationalité économique se déroula sur une période d'environ 10 ans, du début des années 1980 jusqu'au début des années 1990. Cette période concrétisa l'application de la rationalité économique à un niveau mondial. Au début des années 1980, le mouvement des capitaux s'accéléra suite aux mesures conjointes de

l'administration Reagan aux États-Unis et de l'administration Thatcher en Grande Bretagne. Ce ne fut qu'au début des années 1990 cependant, suite à la chute de l'empire soviétique, que les différents marchés financiers devinrent globaux et que la rationalité économique prit toute sa vigueur, et ce, principalement aux États-Unis (Soros, 2002).

L'application progressive de cette rationalité fit en sorte que les entreprises passèrent d'entités créatrices d'emplois à entités créatrices de richesse et le succès économique ne fut plus nécessairement associé à une sécurité d'emploi. Perdre son emploi lorsque l'entreprise est en faillite est une situation difficile à encaisser, fait remarquer Ciulla (2000), mais cela demeure plus acceptable que lorsqu'une perte d'emploi survient alors que l'entreprise fait des profits ou lorsque ses dirigeants sont récompensés pour faire des mises à pied massives¹.

Salmon (2002) ajoute que ce qui est inquiétant par rapport à la place qu'occupent les entreprises dans la société, c'est qu'elles ont une influence de plus en plus grande sur la vie des personnes (certains disent qu'elles occupent progressivement les rôles autrefois joués par les états)², alors qu'en même temps, elles viennent en aide à une proportion de plus en plus petite de citoyens.

Le début des années 1990 est certainement une des périodes les plus marquantes par rapport aux pertes d'emplois entraînées par la rationalité économique et le progrès technologique. Par exemple, entre 1989 et 1993, plus de 1,8 millions de travailleurs aux États-Unis ont perdu leur emploi, seulement dans le secteur de l'industrie. Parmi ces derniers, une personne sur trois

¹ Par exemple, en 1997, le président-directeur général de Eastman Kodak, George Fisher, a reçu 60 millions en options de la compagnie après avoir limogé 20 100 employés (Klein, 2000). Ces exemples sont nombreux dans le monde organisationnel.

² C'est le cas lorsque par l'entremise de leur organisation, les employés peuvent bénéficier de programmes d'assurances familiales avantageux, d'un service de garderie, d'une salle d'entraînement, de services de développement personnel et professionnel, d'équipes sportives, etc.

se trouva à nouveau du travail dans le secteur tertiaire (des services), moyennant une perte de revenu de 20 % (Rifkin, 1995).

En 1994, une enquête du New York Times révélait que 2 travailleurs sur 5 craignaient d'être licenciés ou d'être forcés d'accepter des réductions d'horaires ou de salaire dans les deux années à venir. De plus, 77 % des gens disaient connaître parmi leurs relations directes au moins une personne ayant perdu son emploi au cours des dernières années (Rifkin, 1995)¹. À ce sujet, Forrester (1996) mentionnait que l'exploit du capitalisme est d'avoir fait accepter aux gens un système qui, pour beaucoup d'entre eux, risque de causer leur perte.

La réalité du travail d'aujourd'hui fait également en sorte qu'une proportion croissante de gens, tout en bénéficiant d'un emploi, s'appauvrit. En 1994, une enquête du bureau des statistiques des États-Unis démontrait que le pourcentage d'Américains travaillant à temps plein, mais dont le revenu se situait en dessous du seuil de pauvreté pour une famille de quatre personnes (13 000 \$ / an), avait augmenté de 50 % entre 1979 et 1992 (Rifkin, 1995). Klein (2000) affirmait également que le pouvoir d'achat de plusieurs personnes avait diminué et elle expliquait que la proportion grandissante des travailleurs à temps partiel causait en partie cette réalité. C'est-à-dire que de plus en plus de gens ne peuvent faire mieux que de se trouver un emploi temporaire étant donné que plusieurs entreprises préfèrent faire appel aux services de

¹ Les statistiques confondent en ce qui a trait aux pertes d'emplois et à l'appauvrissement associé à ces pertes d'emplois. Par exemple, en 1995 Rifkin mentionnait que 90 millions des emplois aux États-Unis étaient pour disparaître au profit des machines. Il s'agissait là d'un calcul sur les pertes éventuelles basé sur la réalité de l'emploi de l'époque. Ce calcul ne tenait pas compte de la réalité du travail à venir et des nouveaux emplois qui seraient créés. Foot et Stoffman (1999) apportèrent un bémol à ce qui était avancé par Rifkin. En 1997, au Canada, 167 000 emplois ont disparu pour les gens qui avaient tout au plus un diplôme d'études secondaires, alors que 431 000 emplois étaient créés pour des travailleurs qui avaient fait des études postsecondaires. L'éducation semble donc représenter une façon d'éviter le chômage et l'appauvrissement. Cela dit, au niveau mondial, la croissance de la population, jumelée à l'automatisation de la production et des services fait en sorte que de moins en moins de gens peuvent et pourront bénéficier d'un emploi. Plus de 30 % de la population active mondiale, représentant 2,8 milliards de personnes, est soit au chômage, soit sous employée. Il faudrait qu'environ 1 milliard de nouveaux emplois soient créés dans le monde d'ici 10 ans afin de pallier ce manque d'emplois (Salmon, 2002).

leurs employés uniquement lorsqu'elles ont besoin d'eux. Ceci rejoint la nouvelle tendance de production du « juste à temps » des entreprises, basée sur la demande du marché¹.

La rationalité économique est également celle de la rationalité de la consommation. En l'espace de très peu d'années, la consommation est passée de l'état de vice, à l'état de vertu et Rifkin (1995) considère que c'est un des événements sociaux les plus importants du XX^e siècle. Mongeau (1998) ajoute que « *c'est en effet presque uniquement en consommant que nous pouvons exprimer notre personnalité et trouver notre sens, vu que notre rôle dans les grandes structures de production dépersonnalisées et « scientifiquement » gérées ne laisse pas de place à la création et à l'action véritables* » (p. 44). Cette nouvelle vertu de la consommation découle du fait que le sens d'une proportion grandissante d'emplois s'atténue, et à ce titre, la légitimité de certaines entreprises soulève des préoccupations.

C'est probablement Klein (2000), dans son essai sur les anti-mondialistes et les forces en opposition à « l'establishment » corporatif, qui a résumé le mieux les questions de légitimité éthique et morale de certaines entreprises. Le constat émis par Klein est que la multitude d'organisations offrant un même produit ou un même service a fait passer plusieurs de ces organisations d'un état de producteur de biens et de services à un état de développeur de « marques » (ex. : Nike, Lewis, Starbucks). La principale activité de ces entreprises est, non plus de produire un bien ou d'offrir un service, mais de publiciser leur produit ou leur service en s'assurant de créer un attachement fort auprès des consommateurs. Le but est de détenir la plus petite infrastructure possible, d'avoir le moins d'employés possible, tout en produisant l'image la plus forte qui soit, une image qui fait ressentir des émotions aux éventuels consommateurs. Dans cette logique relativement nouvelle d'affaires, les coûts sauvés sur la production sont réinvestis

¹ Les dirigeants de UPS, malgré des profits d'un milliard en 1996, gardaient 58 % de leurs employés dans la catégorie des travailleurs à temps partiel (Klein, 2000).

en marketing agressif¹. Selon Klein, les fabricants de marques et d'images ont gagné la partie, et un nouveau consensus tend à émerger. Plusieurs produits ayant maintenant du succès ne sont pas présentés comme étant utiles : ils représentent plutôt des concepts².

Dans leur ouvrage *The experience economy* (1999), Pine et Gilmore, tout comme Klein (2000), prétendaient qu'une partie grandissante de l'économie était basée sur la création « d'expériences ». Aujourd'hui, les compagnies fûtées, disaient-ils, offrent un produit ou un service de façon à faire vivre des expériences captivantes à leurs clients.

Ainsi, plusieurs marques sont publicisées non pas comme étant des produits ou des services, mais comme une façon de vivre, une attitude, une expérience, un groupement de valeurs, une image, une idée. Plusieurs s'interrogent sur le sens, sinon sur la légitimité du sens de ces entreprises. Pour une minorité d'individus qui sont à la tête de ces organisations, le travail fait du sens étant donné le défi intellectuel ou stratégique que peut représenter le fait de s'approprier le plus de parts de marché possible. Le problème réside surtout auprès de ceux qui, en bas de la pyramide, exécutent un travail peu valorisant, dans des conditions parfois inappropriées et pour qui l'utilité du travail effectué semble remise en question.

L'évolution de la compagnie Starbucks, documentée par Klein (2000), offre un exemple quant au sens que peuvent prendre certains emplois, et même certaines organisations. En 1986, Starbucks était une compagnie de café avec quelques points de service dans la ville de Seattle. En 1992, Starbucks comptait déjà 165 cafés dans plusieurs villes canadiennes et américaines. De 1993 à 1996, le nombre de cafés Starbucks est passé de 275 à plus de 1000. En 1999, la compagnie Starbucks avait plus de 1900 cafés répartis dans 12 pays (Klein, 2000). En date du 15

¹ En 1998 aux États-Unis, la valeur totale dépensée en publicité était de 196,5 milliards, et sur un plan global, d'environ 435 milliards (Klein, 2000).

² Par exemple, Phil Knight, président de Nike, prétend que la mission de sa compagnie n'est pas de vendre des chaussures de sport, mais bien de rehausser la qualité de vie des gens par l'entremise du sport et de garder la magie du sport en vie (Klein, 2000).

juillet 2002, 3450 cafés étaient répertoriés, dont un peu plus de 90 % sur le territoire nord-américain¹.

La stratégie d'implantation de Starbucks consiste à ouvrir plusieurs points de service à l'intérieur d'un petit périmètre de façon à tuer la compétition. La stratégie d'affaires de cette entreprise prévoit également que les différents points de service Starbucks vont se nuire entre eux, un phénomène que cette entreprise appelle « cannibalisation ». Ainsi, des locaux sont aménagés avec tout le matériel que nécessite le concept standard de la chaîne et des emplois sont donnés en sachant d'emblée que certains de ces locaux deviendront rapidement désuets et que des emplois seront sacrifiés au profit du développement optimal de l'entreprise².

La philosophie entretenue par les dirigeants de Starbucks tend à corroborer l'affirmation de Méda (1995) selon laquelle la principale fonction du travail est devenue celle de créer de la richesse, et celle de Schumacher (dans Mongeau, 1998), qui prétend que les sociétés capitalistes actuelles se préoccupent surtout d'augmenter la production / consommation sans se demander si elles contribuent à donner aux gens un travail décent, raison d'être fondamentale de tout travail. Bref, la réalité actuelle du travail suscite des préoccupations en matière de sens du travail, et ce, surtout lorsque l'on continue de se représenter le travail comme une activité censé être une source de valorisation et d'épanouissement personnel (Pinard, 2000).

Les nouvelles valeurs

L'éclatement des valeurs qui s'est déroulé au sein des sociétés industrielles est perçu comme étant une des causes principales qui a permis la domination progressive de la sphère

¹ (www.starbuckseverywhere.net).

² En Colombie-Britannique, alors que les employés des cafés Starbucks essayaient une diminution de salaire de 7,50\$ / heure à 7,00\$ / heure la compagnie doublait son profit et ouvrait 350 nouveaux cafés (Klein, 2000).

économique et qui a transformé la réalité du travail. En l'espace de quelques années, les sociétés, dites civilisées, sont passées d'un mode d'épargne à un mode de consommation, d'un mode spirituel à un mode matériel, d'un mode collectiviste à un mode individualiste (Mongeau, 1998). Pour plusieurs, le travail est devenu le moyen ultime de se démarquer en tant qu'individu, moyen par lequel ils assurent également leur pouvoir d'achat afin de satisfaire aux normes de consommation d'aujourd'hui. Et comme les sociétés actuelles accordent beaucoup d'importance à la réussite individuelle et à la consommation, il semble tout à fait logique que les préoccupations accordées au travail leur soient proportionnelles.

Ainsi, ces nouvelles valeurs ont pour effet de placer la réalité du travail au centre de notre existence (et ce, autant pour ceux qui bénéficient d'un emploi que pour ceux qui en sont privés) et de lui accorder une importance qui n'est pas toujours équilibrée par rapport aux autres secteurs de nos vies. Ce manque d'équilibre en soi (sans même parler de la qualité du travail effectué) contribue à atténuer le sens que l'on peut trouver dans son travail (Pauchant, 2000).

Aubert (1996) est d'avis que de trouver un sens à son travail est de plus en plus difficile, puisque les valeurs d'aujourd'hui condamnent les gens à performer, à toujours rechercher des conditions de travail supérieures à ce qu'ils possèdent déjà. De fait, certaines carrières professionnelles sont maintenant perçues comme des échecs, non pas parce qu'elles sont médiocres, mais uniquement parce qu'elles sont ordinaires¹.

Le passage qui suit, tiré d'une annonce de recrutement d'une firme de relations publiques, illustre le niveau élevé d'attente envers le travail.

¹ Cette idée est d'ailleurs bien exploitée dans le film *American beauty* (1999) du réalisateur Sam Mendes et dans la pièce d'Arthur Miller, *La mort d'un commis voyageur* (1949). Cette pièce dépeint la vie d'un simple travailleur honnête et ordinaire, dont la cause des maux est justement le fait d'être simple et ordinaire. Le génie de Miller, au-delà de la qualité de son œuvre, aura été de cerner, plus d'un demi-siècle à l'avance, les valeurs profondes qui allaient marquer notre époque.

L'annonce dit : que voulez-vous ? La réponse exprimée par une femme est la suivante. « Je veux donner le meilleur de moi-même. La haute technologie est un domaine grand ouvert. J'aide à créer des programmes de relations publiques pour des sociétés qui sont à la fine pointe du développement informatique. Ce à quoi j'aspire, c'est à faire une fabuleuse carrière. Je veux aller à la plage. J'ai grandi sur la côte ouest, l'océan a toujours été mon second chez moi. Chaque fois que je réfléchis, voilà ce que je conclus. Je veux continuer à grimper. Chaque année mon rôle est de plus en plus important. Mes gestionnaires me soutiennent grâce à des programmes de développements professionnels et de « mentoring ». J'ai l'impression d'être de retour à l'université. Je veux donner le meilleur de moi-même. S'il y a une limite à ce que je suis capable d'entreprendre, je ne sais pas où elle est, et quand je l'atteindrai. Jamais je l'espère ». (Brooks, 2000, p. 142)

Ce type de description s'insère dans un courant de valeurs de plus en plus présent qui correspond à une recherche de grandes sensations et de grandes stimulations autant au point de vue de nos loisirs que dans notre travail. D'ailleurs, il s'agit là d'un aspect qui fut abordé par Popcorn et Marigold (1997), dans leur ouvrage sur les tendances américaines. Or, puisque le travail occupe une place prépondérante pour plusieurs individus, ces sensations et ces stimulations se doivent d'être fournies principalement par le travail, qui souvent n'est pas à la hauteur de ce qui est imaginé par ces individus. De plus, les gens d'aujourd'hui sont beaucoup plus exposés aux modèles de vie ou d'emplois idéalisés par la société et cette prise de conscience atténue leur niveau de satisfaction envers leur propre situation, ce qui entraîne souvent un désir de changement pour ce qui est plus socialement prisé (Salmon, 2002).

Curieusement, alors que le désir et la promotion d'emplois créatifs, supposément chargés de sens, augmente, l'offre – principalement à cause du développement des technologies et de l'organisation standardisée du travail – diminue (Caudron, 2002 ; Stevens, 2002). Et cette diminution des opportunités d'emplois chargés de sens fait dire à Ciulla (2000) qu'elle en est peut-être la cause même d'une forte demande.

En plus de promouvoir une idéalisation du travail et d'encourager les gens à l'atteindre, la société actuelle encourage également les gens à prendre le temps de vivre et à se réaliser à l'extérieur de leur travail. À cet effet, Ciulla (2000) mentionne que nous vivons à une époque paradoxale qui, à la fois, encense le travail et essaie de l'éliminer. Bref, ce goût pour les loisirs stimulants (une autre tendance identifiée par Popcorn et Marigold, 1997) entache le sens que les individus perçoivent dans leur travail lorsque ce dernier ne leur permet pas (en temps ou en argent ou les deux) d'atteindre un niveau de loisirs satisfaisant pour eux (Salmon, 2002).

L'évolution du travail et la quête de sens du travail furent affectés par l'évolution des valeurs en général, et plus précisément aussi par le changement des valeurs religieuses (Bruckner, 2000 ; Pauchant, 2000 ; Frankl, 1988). Le message des religions, ou à tout le moins celui du christianisme, puisqu'il est principalement question des sociétés occidentales ici, est que notre salut ou le sens de nos vies se trouve dans l'au-delà. Cette forte croyance a longtemps fait en sorte qu'il était plus facile pour les individus d'accepter leur situation tout en travaillant très fort, en échange de quoi ils gagneraient leur ciel (Bruckner, 2000). C'est d'ailleurs ce sur quoi se base l'éthique protestante du travail qui a largement influencé l'attitude des gens – et dans une certaine mesure, l'influence encore – par rapport à leur travail. Ce rejet des valeurs religieuses, associé à la croyance que le sens de sa vie ne se trouve plus après la mort, mais sur terre, a donc amené les individus à être davantage préoccupés par leurs conditions de vie actuelles et par la recherche d'un sens à leur vie. À cet effet, Yalom, dès 1980, faisait remarquer l'écart qui se créait entre les sociétés occidentales, qui perçoivent maintenant que la vie doit servir à la quête d'un but bien déterminé, en comparaison des sociétés orientales, qui perçoivent plutôt la vie comme un grand mystère avec lequel il faut essayer d'être le plus en harmonie possible.

Les valeurs religieuses étaient donc des valeurs fortes qui servaient de guide de conduite aux gens dans leur vie et dans leur travail, ce qui contribuait à leur donner un sens. Frankl (1988)

prétendait que le dilemme de l'homme occidental moderne réside dans le fait qu'il n'a plus son instinct d'antan pour l'aider dans ses conduites¹ ni ses fortes traditions qui lui servaient de balises. Les réactions comportementales les plus fréquentes associées à cette crise des valeurs selon Frankl sont le conformisme et le totalitarisme.

L'évolution de l'organisation du travail

L'organisation du travail apparut à la fin du XVII^e siècle et se poursuivit au cours des siècles suivants (Pinard, 2000). Initialement, ce furent les dirigeants d'états, responsables de la prospérité de leur état, qui cherchèrent à exercer un contrôle des métiers afin de bien les comprendre et de les étendre à l'ensemble de la société en rendant publics les procédés artisanaux (Pinard, 2000). Il s'agissait d'analyser et d'objectiver le travail, ce qui correspondrait aujourd'hui à l'analyse des tâches. Le contrôle des métiers exercé par les dirigeants d'états, jumelé à la multiplication des manufactures lors de la révolution industrielle, fit en sorte que de plus en plus d'artisans, détenteurs d'un savoir-faire unique, perdirent leur métier chargé de sens et devinrent des employés.

Au sein des manufactures, l'organisation du travail correspondait d'abord au travail en série qui permettait une économie de temps, une réduction du temps d'apprentissage et une réduction du gaspillage de la matière première. C'est d'ailleurs cette simplification du travail associée à des cadences de travail élevées qui allaient constituer les causes des premiers griefs du mouvement ouvrier naissant au XIX^e siècle (Pinard, 2000).

Pinard (2000) ajoutait que dans les manufactures, non seulement les individus étaient dépossédés de leur métier, mais disposaient de moins en moins d'autonomie et d'indépendance.

¹ Frankl fait référence au fait qu'au début de son histoire, l'homme a perdu quelques-uns de ses instincts fondamentaux qui dirigent et garantissent le comportement animal.

Seuls ceux qui continuaient d'exercer un métier spécifique (ex. machiniste) restaient maîtres de leur temps et du rythme auquel ils travaillaient. Leur avantage était d'être plus difficilement remplaçables à cause du savoir qu'ils possédaient, savoir qui n'avait pas encore été remplacé par la technologie ni objectivé par l'organisation du travail. Pour ceux possédant encore un métier dans l'entreprise, la maîtrise du temps permettait la liberté, alors que les sans-métier n'avaient d'autres choix que de suivre la cadence programmée pour une production maximale. Ainsi, le capitaliste *organisa* le travail des sans-métier au sein de son entreprise (de là l'appellation des *organisations*) de façon à faire fructifier son capital.

L'organisation du travail acquit son caractère scientifique avec Frederick Winslow Taylor au début du XX^e siècle. Ingénieur industriel, Taylor voulut donner au management le contrôle sur le travail en lui donnant le monopole du savoir exclusif. De fait, les travaux de Taylor achevèrent ce qui avait été entamé par les dirigeants des états au XVII^e siècle, c'est-à-dire de déposséder les travailleurs de leur savoir-faire particulier. L'objectif fut de rendre le travailleur dépendant du gestionnaire de façon à mieux le contrôler. Il fallait donc éliminer les dimensions subjectives du travail afin de maximiser son objectivité¹. Avec Taylor, la proportion de travailleurs possédant un métier dont ils étaient libres d'organiser l'exécution diminua encore davantage.

Quant à la parcellisation des tâches (accentuation du travail en série), elle fut popularisée par Henry Ford au début du XX^e siècle, qui l'appliqua dans ses usines d'assemblage. À partir de

¹ Fait à noter, on attribue souvent à tort la parcellisation des tâches à Taylor. Sa méthode consistait plutôt en une décomposition des tâches, suivie d'une analyse, puis d'une recomposition des tâches. Plus précisément, la méthode d'observation scientifique développée par Taylor correspondait à : 1) trouver entre 10 et 15 personnes qui effectuent un même travail, 2) décomposer le travail afin d'étudier la série exacte des mouvements et des opérations effectués par ces personnes ainsi que les outils employés, 3) mesurer le temps requis pour chacun des mouvements et choisir la façon la plus efficace d'effectuer chaque mouvement, 4) éliminer tous les mouvements faux ou inutiles et 5) recomposer dans une seule série tous les mouvements les plus efficaces tout en employant les meilleurs outils (Pinard, 2000).

cette période, la technologie, conjointement à l'organisation du travail, contribua fortement à uniformiser de plus en plus de travailleurs en faisant d'eux des employés – à l'emploi d'une entreprise – dont le principal intérêt, en retour de leur travail, fut le salaire.

La technologie appliquée au monde du travail et l'organisation du travail ne changèrent pas la nature profonde du travail tel qu'il s'était développé suite au régime féodal. La réalité du travail demeura celle d'une minorité de personnes possédant capitaux et / ou savoir exclusif – savoir qui leur permettait une certaine indépendance d'organisation et de réalisation du travail – et d'une majorité d'employés dont le travail était organisé de façon à minimiser les coûts de production et à maximiser les profits¹.

Les gestionnaires appartenant au courant des *relations humaines*, dont l'influence fut ressentie à partir de la fin des années 1920, reconnaissaient que la simplification des tâches et la routine amélioraient la productivité, mais en revanche, rendaient monotone le travail. Pour contrer cette monotonie, ces gestionnaires préconisèrent la mise en place de bonnes conditions de travail, comme des chances d'avancement et de bons salaires. Ils donnèrent aussi plus d'autonomie aux employés en partageant plus d'information et en les impliquant davantage au sein des prises de décisions quotidiennes (Steers et Porter, 1991). Avec cette nouvelle approche, le but visé pour les employés était le développement du sentiment de leur utilité, de leur importance et de leur reconnaissance. Les gestionnaires de cette approche cherchaient également à faire réaliser aux employés certains problèmes organisationnels (tels que définis par le management) et à les convaincre d'y apporter les correctifs requis (tels que définis par le

¹ La notion de savoir a souvent été associée à une certaine forme d'éducation. Le savoir d'autrefois, transmis de génération en génération, était celui de l'artisan qui savait construire un meuble ou celui d'un paysan qui savait travailler la terre. Le savoir de ces gens leur permettait d'être indépendants et souvent uniques (ex. : la confection particulière d'un meuble). Le savoir d'aujourd'hui cependant, bien qu'il soit souvent garant d'une certaine aisance financière (que l'on associe à de l'indépendance), tend tout de même à uniformiser les gens et dans une certaine mesure, à les rendre dépendants du système à l'intérieur duquel s'appliquent leurs connaissances.

management). Cette dernière particularité fit dire à certains que les gestionnaires associés à l'approche des relations humaines cherchèrent davantage à apporter des solutions aux problèmes du management, qu'à ceux des employés (ex. : Ciulla, 2000 ; Pinard, 2000 ; Méda, 1995).

Au cours des années 1950, mais surtout durant les années 1960 et 1970, la préoccupation majeure fut d'améliorer la qualité de vie au travail. Fondées sur des valeurs humaines et s'appuyant sur les travaux d'Adams (1965), d'Herzberg (1968), de Maslow (1965) et de McGregor (1960), les gestionnaires voulurent assurer à leurs employés une compensation adéquate et équitable, un environnement de travail sain et sécuritaire, de même que des emplois favorisant le développement individuel.

Durant les années 1980, s'ajoutèrent aux préoccupations mentionnées plus tôt la volonté d'offrir des emplois dont 1) les tâches étaient significantes pour les individus et auxquelles ils pouvaient s'identifier, 2) à l'intérieur desquels les individus jouissaient d'une autonomie suffisamment grande pour assurer la qualité des produits et des services et 3) pour lesquels un processus de rétroaction était prévu, afin que les employés puissent apprendre de leurs erreurs et de leurs réussites. Ces trois éléments correspondent au modèle proposé par Hackman et Oldham (1980)¹. Les années 1980 furent également celles où les gestionnaires voulurent créer une forte culture d'appartenance au sein des organisations, tendance rendue célèbre par Peters et Waterman (1982)².

Dans les années 1990, l'accent fut mis sur la consolidation d'équipe calquée sur le modèle japonais qui consistait à encourager les employés à se percevoir comme des agents de services qu'ils desservaient autant aux clients qu'à leurs collègues et dont ils avaient la responsabilité

¹ Le modèle d'Hackman et d'Oldham (1980) sera abordé de façon plus détaillée ultérieurement dans le texte.

² Ciulla (2000) fit remarquer que les entreprises rapportées par Peters et Waterman dans leur best-seller *In Search of Excellence : Lessons from America Best-Run Companies* étaient également celles qui consommaient le plus de services de consultants, ceux-là mêmes qui écrivaient ces best-sellers.

d'améliorer constamment la qualité (Payne, 2000). Ceci fait référence au courant de gestion de qualité totale.

De fait, au moment où le Japon connaissait une excellente croissance économique et où son modèle d'organisation du travail (kaizen) était progressivement adopté par plusieurs entreprises des pays occidentaux, le phénomène du karoshi – une mort subite provoquée par une hémorragie cérébrale dont la cause principale semble être celle d'un surmenage au travail – prenait de l'ampleur^{1 2}. Le phénomène du karoshi apporte plus de poids à l'opinion de ceux qui croient que le rythme et l'organisation du travail actuel ne sont pas compatibles avec les rythmes naturels (innés) des individus sur le plan biologique (ex. : Gorz, 1988).

Au sein du modèle japonais, plus d'autonomie, de latitude et de responsabilités sont données aux employés, ce qui en fait d'ailleurs l'attrait principal pour ces derniers. Cependant, ce niveau de responsabilités accru n'est pas toujours bien toléré par tous, soit parce qu'ils n'en ont pas les aptitudes ou les intérêts, ou encore parce que ce type d'organisation du travail est parfois mal adopté par les gestionnaires. Certains gestionnaires ont perçu le modèle japonais comme un moyen de réduire leur structure de gestion, ce qui a eu pour effet d'entraîner une diminution de la qualité de l'encadrement et de la supervision.

Finalement, la dernière grande théorie du XX^e siècle liée au management fut celle de la réingénierie des processus. Cette théorie est l'antithèse de la division des tâches rendue célèbre par Ford. La réingénierie des processus, par l'utilisation de nouvelles technologies, vise à coordonner une série de tâches de façon à ce qu'elles puissent être réalisées par une personne ou une équipe.

¹ Dans son film *L'âge de la performance*, Carole Poliquin (1993) traitait du karoshi au Japon et soutenait que ce phénomène affectait de plus en plus de pays occidentaux.

² Uniquement aux États-Unis, à l'époque où le karoshi commençait à prendre de l'ampleur, le stress coûtait annuellement aux employeurs plus de 200 milliards de dollars en absentéisme, en baisse de productivité, en frais médicaux et en demandes d'indemnités (Rifkin, 1995).

Est-ce que toutes ces approches managériales firent en sorte de rendre le travail plus agréable pour les employés ? Ont-elles contribué à donner du sens au travail des employés ? On ne peut évidemment pas trancher de façon affirmative ou négative par rapport à ces questions. Certains gestionnaires, ayant un souci véritable d'améliorer la qualité de vie au travail de leurs employés, ont mieux réussi à intégrer ces approches managériales, alors que d'autres ont pu les utiliser pour mieux satisfaire leur intérêt financier ou ceux de leur organisation.

Par rapport à toutes ces techniques de gestion, Ciulla (2000) affirme que si les travailleurs du passé étaient surchargés (ceux qui travaillaient dans les mines par exemple), ceux d'aujourd'hui, en plus d'être surchargés, sont « surgérés »¹. Selon Ciulla, plusieurs gestionnaires utilisent des méthodes de gestion dont le but avoué est de créer des emplois qui ont du sens, mais les nouvelles pratiques ne servent pas tant les employés que les intérêts, encore, de l'organisation. De plus, poursuit Ciulla, contrairement à ce que peuvent penser certains gestionnaires, le sens ne se crée pas, il se trouve. Et le fait que des gestionnaires prétendent maintenant créer du sens pour leurs employés constitue une autre tromperie qui leur est infligée.

La réalité démographique et psychologique de certaines sociétés occidentales

Un dernier facteur se doit d'être abordé en complémentarité de ce qu'est devenu le travail et son organisation pour expliquer les préoccupations en matière de sens du travail. Ce facteur relève à la fois de la démographie et de la psychologie. Dans plusieurs pays occidentaux actuellement, la cohorte des individus ayant entre 36 et 55 ans est très grande. Cette cohorte est celle des baby-boomers nés durant la période prospère qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale et qui s'échelonne de 1947 à 1966 (Foot & Stoffman, 1999).

¹ Ciulla (2000) utilise le terme anglophone « overmanaged ».

C'est le Canada qui a connu le baby-boom le plus fort du monde industrialisé. Les autres pays où le baby-boom de l'après Deuxième Guerre s'est produit sont les États-Unis, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Cela s'explique en partie par le fait que ces pays, en plus de connaître l'effervescence économique d'après-guerre, ont accueilli beaucoup d'immigrants en âge de procréer (Foot & Stoffman, 1999).

En 1998, le Canada comptait 9,9 millions de baby-boomers, soit 32,4 % de la population canadienne. Foot et Stoffman (1999) affirmaient que ce baby-boom a été si important au Canada que cette cohorte a une grande influence sur la vie collective canadienne. Par exemple, lorsque les baby-boomers s'intéressent à un produit, à un service ou à une idée, ce même produit, service ou idée ne peut qu'être perçu comme étant très populaire vu le ratio de canadiens qui s'y intéressent.

Or, d'un point de vue psychologique, et plus précisément celui du développement humain, c'est près d'un Canadien sur trois qui s'apprête à vivre ou qui vit le mitan de sa vie.

Morin (1996b), qui se base sur des travaux tels que ceux de Jung (1981) et de Mahoney (1991), suggère qu'à cette période de leur développement, les personnes ressentent un besoin d'intériorité, un besoin d'approfondir leur vie intérieure. À cette période aussi, les gens accorderaient une place plus grande à la spiritualité. En considérant l'évacuation des valeurs religieuses qui fut traitée plus tôt, les gens dont la vie ne fait pas de sens seraient davantage préoccupés par le fait d'en trouver un à ce moment. Du point de vue du travail, c'est également une période de questionnement et de réflexions au sujet des décisions qui ont été prises par les personnes, et c'est parfois le moment choisi pour faire un changement de cap important dans l'optique de réaliser un travail qui correspond davantage à leurs intérêts, donc qui fait plus de sens. Bref, à l'heure actuelle, une proportion considérable de Canadiens et d'Américains est au

stade du bilan provisoire de sa vie. Un stade où les préoccupations liées au sens de la vie, et indirectement au sens du travail, sont plus susceptibles de ressurgir.

Le sens du travail

Tous les auteurs n'abordent pas le sens du travail de la même façon. Certains s'y réfèrent sans le définir (ex. : Schabracq & Cooper, 2000 ; Wolfe, 1997), alors que d'autres le présentent en empruntant des approches fort différentes. Par exemple, certains chercheurs abordent des notions telles que le sens donné au travail (la signification du travail) et le sens trouvé au travail (la cohérence du travail) sans nécessairement en faire la distinction et sans développer leur réflexion à partir d'une compréhension commune de ces deux approches du sens. L'objectif de cette partie du contexte théorique est d'exposer et d'organiser les différentes façons de conceptualiser le sens du travail et de rapporter les résultats d'études empiriques et de réflexions théoriques sur le sujet.

Le sens du travail est un concept qui peut être défini ou mesuré de trois façons (Morin, 1996). D'abord, le sens du travail peut être déterminé en fonction de la *signification du travail*, faisant ainsi référence aux représentations que se font les individus à propos du travail, ainsi qu'à l'importance et à la valeur qu'ils lui accordent. Ensuite, le sens du travail peut être compris en fonction de *l'orientation envers le travail*. Cette approche fait référence à ce que les individus recherchent dans leur travail, aux buts qui orientent leurs choix par rapport au travail. Enfin, le sens du travail peut également être compris comme un *effet de cohérence* entre les caractéristiques du travail et ce qu'un individu espère retrouver dans son travail. Ceci correspond en fait à l'harmonie ou à l'équilibre qui existe entre une personne et son travail.

La signification du travail

Une première façon de déterminer la signification du travail est d'identifier les différentes définitions que les personnes donnent au travail. Le groupe de recherche MOW (meaning of working) (1987)¹ a déterminé 14 caractéristiques qui servent à définir le travail.

Leur modèle est basé sur plusieurs recherches antérieures qui définissent le travail comme une activité reliée à l'exécution d'une tâche ou d'un projet (Salz, 1955), accompagnée d'un sentiment d'appartenance (Morse & Weiss, 1955), nécessitant un effort physique et mental (Weiss & Kahn, 1960 ; Warr, 1981), qui permet de s'identifier à des pairs, à un groupe (Friedman & Havighurst, 1954), contribuant à l'avancement de la société (Donald & Havighurst, 1959), et qui n'est pas agréable (Shimmin, 1966), etc.

La liste qui suit représente les 14 caractéristiques déterminées par MOW (1987) servant à définir le travail :

1. Vous le faites dans un lieu donné ;
2. Quelqu'un vous dit ce que vous avez à faire ;
3. C'est physiquement exigeant ;
4. Cela fait partie de vos tâches ;
5. Cela apporte une contribution à la société ;
6. En le faisant, vous avez un sentiment d'appartenance ;
7. C'est mentalement exigeant ;
8. Vous le faites selon des horaires déterminés (ex. 8 h à 16 h) ;
9. Cela ajoute de la valeur à quelque chose ;
10. Ce n'est pas agréable ;
11. Vous recevez un salaire pour le faire ;
12. Vous devez en rendre compte ;
13. Vous devez le faire ;
14. D'autres en profitent.


¹ Ces chercheurs s'intéressent au sens qu'a l'activité du travail en général. Leur recherche de type transversale s'est réalisée sur une période de plusieurs années au sein de divers pays (Belgique, Grande-Bretagne, Allemagne, Israël, Japon, Pays Bas, États-Unis et l'ex-Yougoslavie). Le sens du travail y est observé en fonction de différentes cultures d'appartenance et en fonction du type d'emploi, de l'âge et du sexe.

À partir de résultats d'analyses en « cluster » (analyse de regroupements des réponses), le groupe de recherche MOW (1987) rapporte que 35 % des répondants définissent le travail comme une activité concrète (ex. : vous recevez un salaire pour le faire, vous devez le faire, vous le faites dans un lieu donné, vous le faites selon des horaires déterminés, ce n'est pas agréable). De plus, 25 à 30 % des répondants définissent le travail comme un devoir (ex. : vous devez en rendre compte, vous devez le faire). Aussi, 19 à 23 % le définissent comme un fardeau (ex. : c'est physiquement exigeant, c'est mentalement exigeant). Et finalement, 17 à 22 % des répondants définissent le travail comme une activité sociale (ex. : cela apporte une contribution à la société, d'autres en profitent, en le faisant, vous avez un sentiment d'appartenance¹).

Leider (1997), à partir d'entretiens réalisés sur le terrain², propose également un modèle concernant la définition du travail. Son modèle est composé de quatre niveaux selon lesquels il est possible de se représenter le travail. D'abord, le travail peut être perçu comme un simple emploi dont le salaire permet de faire autre chose à l'extérieur du travail. Ensuite, le travail peut également être perçu comme un emploi permanent auquel sont associés des bénéfices qui nous procurent une sécurité. Le troisième type de perception proposé par Leider est celui du travail en tant que profession. À ce niveau, bien que l'argent associé au travail soit important, la réalité du travail est plus que celle d'un emploi régulier qui assure une sécurité. Le travail représente plutôt une opportunité de développer nos talents et d'être mis au défi. Finalement, le dernier type de conception proposé est le travail comme une vocation ou un appel. Selon cette optique, les individus réalisent que le travail est associé à de l'argent, mais le conçoivent surtout comme une voie qui permet d'utiliser leur potentiel pour faire une différence dans la société.

¹ Les pourcentages rapportés ne sont pas précis puisqu'ils proviennent de plusieurs études.

² Leider (1997) ne précise pas le nombre d'entretiens réalisés ni les détails de la méthodologie employée.



Une autre façon de déterminer la signification du travail est de mesurer l'importance que le travail occupe dans la vie des personnes. Le groupe MOW (1987) a mesuré l'importance du travail par deux questions. D'abord, il a demandé aux participants d'attribuer un total de 100 points à différents secteurs de leur vie de façon à y établir un ordre d'importance. Ces secteurs sont les loisirs, la communauté, le travail, la religion et la famille. Leurs résultats révèlent que 40 % de leur échantillon total (8661 sujets) attribue la première place (le plus de points) à la famille, alors que 27 % l'attribue au travail, le deuxième secteur en importance.

Dans leur enquête, les chercheurs du groupe MOW (1987) ont également demandé aux participants de préciser le degré d'importance qu'a le travail dans leur vie à partir d'une échelle Likert en 7 points (1 = le moins important, 7 = le plus important)¹.

Bien que la corrélation entre les deux questions sur l'importance accordée au travail soit relativement faible (la corrélation n'est pas rapportée par le groupe MOW), ce groupe en a fait une mesure combinée de la centralité du travail, définie comme étant le niveau d'importance général que le travail a dans la vie d'un individu.

Morse et Weiss (1955) ont également développé une question afin de déterminer la centralité du travail. Dans la littérature sur le sens du travail, cette question est communément appelée la question de la loterie et consiste à demander aux personnes si elles continueraient de travailler advenant le fait de devenir indépendant de fortune suite à un gain à la loterie. Cette question fut, entre autres, reprise par MOW (1987) et Morin et coll. (2001). De façon générale, les résultats à cette question indiquent qu'environ 80 % des individus choisiraient de continuer à travailler même s'ils pouvaient se permettre d'arrêter. Ces résultats indiquent l'importance que peut avoir le travail au-delà du salaire pour lequel il est réalisé.

¹ Le groupe MOW (1987) ne rapporte pas un résultat global concernant cette question, mais uniquement des résultats combinés avec la première question sur l'importance du travail.

Ainsi, la signification du travail, qui correspond à l'une des approches permettant de définir le sens du travail, fait référence à la définition qui est donnée au travail, ainsi qu'à l'importance et à la centralité que les personnes lui accordent.

L'orientation envers le travail

L'orientation envers le travail constitue l'approche par laquelle le sens du travail est défini en fonction de ce que les individus recherchent dans leur travail et des buts qui orientent leurs choix par rapport au travail. L'orientation envers le travail est étroitement reliée aux valeurs du travail.

(Le groupe de recherche meaning of working)

Les chercheurs du groupe MOW (1987), en plus de s'être intéressés à la signification du travail, ont également accordé une importance particulière aux buts recherchés dans le travail. Leur mesure compte 11 buts recherchés auxquels les participants doivent attribuer un niveau d'importance en les positionnant sur une échelle allant de 1 (peu important) à 15 (très important)¹. La liste qui suit représente ces 11 buts :

1. des occasions d'apprendre de nouvelles choses ;
2. des bonnes relations avec les supérieurs et les collaborateurs ;
3. des occasions de valorisation personnelle ou de promotion sociale ;
4. un horaire de travail convenable ;
5. la variété ;
6. l'intérêt pour le travail ;
7. la sécurité d'emploi ;
8. l'utilisation des compétences ;

¹ La mesure utilisée par le groupe MOW (1987) est adaptée du Minnesota Importance Questionnaire de Weiss et coll. (1964) et de l'échelle de satisfaction au travail développée par Locke (1976).

9. un bon salaire ;
10. des bonnes conditions physiques de travail ;
11. l'autonomie.

Les résultats d'une analyse en composantes principales avec rotation varimax révèlent une structure à quatre facteurs ($\text{eigen} > 1$) expliquant 56 % de la variance au niveau des 11 buts recherchés dans le travail par les 5 259 répondants à cette partie de l'étude. Le Tableau 1 montre les quatre dimensions ressortant de cette analyse et pour chaque dimension, le pourcentage d'individus leur ayant accordé le premier rang en importance.

Ainsi, 50 % des répondants ont accordé le premier rang à la dimension expressive du travail (ex.: l'intérêt pour le travail), 30 % ont accordé le premier rang à la dimension

Tableau 1

Dimensions des buts recherchés au travail et le pourcentage d'individus leur ayant accordé le premier rang en importance.

Dimensions du travail	% d'individus accordant 1 ^{er} rang
Expressive	50 %
Économique	30 %
Apprentissage	15 %
Confort	5 %

économique (ex.: l'obtention d'un bon salaire), 15 % ont consenti le premier rang à la dimension de l'apprentissage (ex.: des occasions d'apprendre de nouvelles choses) et 5 % des répondants ont placé la dimension confort au premier rang (ex.: des bonnes conditions physiques de travail).

Le groupe MOW (1987) précise que le niveau d'équivalence entre les structures obtenues pour les différents sous-échantillons (échantillons provenant de différents pays) est de l'ordre de 70 %, indiquant qu'une majorité des buts recherchés dans le travail demeurent les mêmes indépendamment de la culture d'appartenance des répondants. Cette dernière observation s'applique particulièrement pour les dimensions expressive et économique des buts recherchés dans le travail.

En parallèle aux buts recherchés dans le travail, le groupe MOW (1987) a aussi étudié les fonctions du travail. Au total, 8 792 individus ont réparti 100 points entre les six fonctions que le travail est supposé servir. Le Tableau 2 indique que c'est la fonction instrumentale du travail (ex. : l'obtention d'un salaire) qui récolte la plus forte proportion de points accordés, avec 35 %. Dans une proportion un peu moins élevée (20 %), les individus s'attendent à ce

Tableau 2

Les fonctions du travail et la moyenne de points accordés pour chacune de ces fonctions

Fonctions du travail	Moyennes de points accordés
Fonction instrumentale	35 %
Fonction intrinsèque	20 %
Fonction sociale	14 %
Fonction de servir la société	12 %
Fonction de se garder occupé	11 %
Fonction de statut et de prestige	9 %

Note : La somme des moyennes n'est pas égale à 100, puisqu'elle inclut l'ensemble des sous-groupes à l'étude.

que leur travail soit intrinsèquement satisfaisant (ex.: exercer leur autonomie) et leur permette des contacts sociaux intéressants (14 %). De façon un peu moins importante, les individus perçoivent leur travail comme un moyen de servir la société (12 %) et de se garder occupés (11%). Finalement, le travail est également perçu comme un moyen d'acquérir un statut et du prestige (9 %).

Les résultats obtenus par les recherches du groupe MOW (1987) concernant les fonctions du travail reflètent ceux de Kaplan & Tausky (1974), dont la méthodologie avait été empruntée par MOW pour cette portion de leur étude. Kaplan et Tausky ont noté six significations¹ du travail, classées à l'intérieur de deux fonctions. Pour la première fonction, la fonction *expressive* du travail, le travail prend quatre significations : 1) intrinsèquement satisfaisant, 2) permettant un statut et un prestige social, 3) moralement acceptable et 4) source d'expérience de relations humaines satisfaisantes. En ce qui a trait à la deuxième fonction du travail, la fonction *utilitaire*, le travail prend deux significations : 1) économique, un moyen de gagner sa vie et 2) une activité programmée, routinière, qui tient occupé.

Le groupe MOW (1987) précise que bien que les résultats obtenus concernant les buts recherchés dans le travail et les fonctions valorisées du travail ne sont pas identiques, ils ne doivent pas être perçus comme étant contradictoires : « *il n'est pas nécessairement contradictoire d'observer que la fonction économique soit dominante pour une majorité d'individus, tout en pensant que pour ces mêmes individus, la dimension expressive puisse avoir plus d'importance concernant le type d'emploi qu'ils préfèrent.* » (MOW, p. 130). Ces chercheurs sont plutôt d'avis

¹ Le terme « signification » employé par Kaplan et Tausky (1974) reflète l'ambiguïté présente au sein des différents travaux sur le sens du travail. Bien que ces auteurs utilisent ce terme, le contenu de leurs travaux fait davantage référence à ceux répertoriés sous l'approche de l'orientation envers le travail (i.e. ce qui est recherché dans le travail), plutôt que sous l'approche de la signification du travail.

que ces deux séries de résultats sont complémentaires et permettent une meilleure compréhension du sens du travail.

Le groupe MOW (1987) affirme que l'ensemble des fonctions associées au travail et des buts recherchés dans le travail découle des valeurs individuelles et sociales et détermine une partie du sens qui est donné au travail. Ces chercheurs ajoutent que le fait de connaître les fonctions du travail et les buts recherchés dans le travail est utile aux gestionnaires, puisque cela leur permet d'organiser le travail de façon optimale pour leurs employés.

Finalement, les chercheurs de MOW (1987) sont d'avis que le sens du travail n'est pas un concept fixe, mais plutôt évolutif pour un même individu. De plus, ils affirment qu'une même situation de travail peut avoir un sens différent selon les personnes qui s'y trouvent. Ces chercheurs prétendent également que des variables telles l'âge, le sexe, l'éducation et les expériences passées, peuvent avoir une influence sur la perception du sens. Finalement, ils mentionnent que des aspects comme les tâches du travail, le type d'occupation et la culture organisationnelle, sont aussi des éléments qui influencent la perception du sens du travail.

Les travaux du groupe MOW (1987) correspondent aux recherches les plus exhaustives sur le sens du travail et illustrent bien l'aspect multidimensionnel de ce concept. Leurs recherches démontrent que le sens du travail peut être en partie compris par les buts recherchés dans le travail et les fonctions qu'il est supposé servir. Selon ces chercheurs, le sens se définit également en fonction des définitions que les individus peuvent donner au travail, ainsi que de l'importance qu'ils lui accordent par rapport à d'autres secteurs de leur vie.

Le modèle proposé par le groupe MOW (1987) ainsi que les autres modèles qui seront abordés et qui relèvent de l'approche de l'orientation au travail, sont présentés au Tableau 3.

(Ros et coll.)

À l'instar du groupe MOW (1987), Ros et coll.. (1999) proposent que le sens du travail puisse être déterminé en identifiant les valeurs de base que les individus associent au travail. Ces auteurs ont développé leur théorie à partir d'une typologie des valeurs individuelles, elle-même développée par Schwartz (1992) et testée auprès de 155 échantillons provenant de 55 pays différents (Schwartz, 1994 ; Schwartz & Sagiv, 1995). Cette typologie compte dix valeurs de base :

1. Le pouvoir (incluant le statut social, le prestige, le désir de contrôler et de dominer) ;
2. La réalisation (incluant le succès personnel, la démonstration de ses compétences et l'accès à un niveau social élevé) ;
3. L'hédonisme (incluant la recherche du plaisir et de sensations gratifiantes) ;
4. La stimulation (incluant l'excitation, la nouveauté et les défis de la vie) ;
5. L'autonomie (incluant le pouvoir de choisir, de penser librement et de pouvoir être créatif) ;
6. L'universalisme (incluant la compréhension, l'appréciation, la tolérance et la protection du bien-être des humains et de la nature) ;
7. Le dévouement (incluant la préservation et le rehaussement du bien-être des autres) ;
8. La tradition (incluant le respect, l'engagement et l'acceptation des coutumes et des idées) ;
9. Le conformisme (incluant l'auto-restriction de ses actions) ;
10. La sécurité (incluant la sécurité, l'harmonie, et la stabilité des sociétés).

Tableau 3

Présentation des différents modèles sur le sens et les valeurs du travail qui relèvent de l'orientation envers le travail

MOW (1987) (Buts du travail)	MOW (1987) (Fonctions du travail)	Kaplan & Tausky (1974) (Fonctions du travail)	Ros et coll. (1999) (Valeurs du travail)	Super & Sverko (1995) (Orientations du travail)	Perron & Dupont (1974) (Valeurs du travail)
<u>Expressif</u> Travail intéressant Cohérence ¹ Variété Autonomie	<u>Instrumental</u> Salaire	<u>Expressive</u> Intrinsèquement satisfaisant Statut et prestige Moralement acceptable Relations humaines	<u>Avancement de soi</u> Réalisation personnelle Pouvoir	<u>Utilitaire</u> Réalisation Avancement Prestige Autorité	<u>Statut</u> Salaire élevé Exercer autorité
<u>Économique</u> Salaire Promotion Sécurité	<u>Intrinsèque</u> Travail intéressant Sécurité	<u>Utilitaire</u> Salaire Structurer sa vie	<u>Préservation de soi</u> Salaire/sécurité Conformisme Respect des traditions	<u>Actualisation de soi</u> Utiliser habiletés Altruisme Développement personnel	<u>Réalisation</u> Utiliser sa créativité Utiliser ses connaissances
<u>Confort</u> Condition de travail Horaire de travail	<u>Sociale</u> Contacts intéressants		<u>Transcendance de soi</u> Universalisme Dévouement	<u>Individuelle</u> Autonomie	<u>Climat</u> Milieu agréable Accepté des collègues
<u>Apprentissage</u> Promotion	<u>Utilité</u> Utile à la société		<u>Ouverture aux chang.</u> Hédonisme Stimulation Plaisir	<u>Sociale</u> Relations sociales Interactions sociales Variété	<u>Risque</u> Risque Défi
	<u>Occupation</u> Qui garde occupé			<u>Aventure</u> Risque	<u>Liberté</u> Autonomie Indépendance
	<u>Statut/prestige</u> Pouvoir				

¹ Bien que cet élément de la nomenclature de MOW (1987) soit davantage associé à la cohérence du travail, l'ensemble de leur modèle relève de l'approche de l'orientation envers le travail.

Toujours selon la théorie de Schwartz (1994), ces 10 valeurs de base forment quatre catégories de supra valeurs. Ces catégories sont *l'avancement de soi* (représentée par les valeurs de réalisation et de pouvoir), *la préservation de soi* (représentée par les valeurs de sécurité, de conformisme et de tradition), *la transcendance de soi* (représentée par les valeurs de l'universalisme et du dévouement) et *l'ouverture aux changements* (représentée par l'hédonisme, la stimulation et l'autonomie).

En ce qui a trait aux valeurs généralement associées au travail, Ros et coll., (1999) précisent qu'au-delà de la variation au point de vue des termes ou des nomenclatures utilisés par les différents chercheurs, quatre types de valeurs du travail tendent à être identifiés. D'abord, les valeurs intrinsèques du travail (ou reliées à l'actualisation de soi). Deuxièmement, les valeurs dites extrinsèques (ou reliées à la sécurité matérielle, comme le salaire). Troisièmement, les valeurs sociales ou relationnelles du travail. Et finalement, les valeurs associées au pouvoir et au prestige¹.

Or, l'hypothèse émise par Ros et coll. (1999) est que les valeurs du travail correspondent en fait à l'expression de valeurs individuelles de base appliquées dans un contexte de travail. Plus précisément, ces auteurs prétendent que les valeurs intrinsèques du travail sont en fait une expression des valeurs de base reliées à l'ouverture au changement ; les valeurs extrinsèques du travail sont une expression des valeurs associées à la conservation de soi ; les valeurs sociales du travail sont le reflet des valeurs de l'auto-transcendance ; alors que celles de pouvoir et de prestige correspondent à l'avancement de soi.

¹ Ros et coll. (1999), précisent que cette dernière catégorie de valeurs du travail (pouvoir et prestige) n'a pas toujours été reconnue comme une catégorie en soi. Cette catégorie est parfois associée aux valeurs extrinsèques du travail et parfois associée aux valeurs intrinsèques du travail.

Afin de prouver leur hypothèse, Ros et coll. (1999), ont effectué des analyses corrélationnelles à partir des données d'une enquête réalisée auprès de 999 répondants auxquels on avait demandé de compléter un questionnaire sur les valeurs individuelles de base, ainsi que sur les valeurs du travail¹. Les résultats obtenus soutiennent leur hypothèse et révèlent des corrélations positives et significatives entre les valeurs intrinsèques du travail et les valeurs associées à l'ouverture au changement ; $r = ,23$ $p < ,001$, entre les valeurs extrinsèques du travail et les valeurs associées à la conservation de soi ; $r = ,24$ $p < ,001$, entre les valeurs sociales du travail et les valeurs de l'auto-transcendance ; $r = ,25$ $p < ,001$, et entre les valeurs de pouvoir et de prestige associées au travail et les valeurs de l'avancement de soi ; $r = ,29$ $p < ,001$.² L'ensemble des corrélations obtenues par Ros et coll. sont présentées au Tableau 4.

Après avoir démontré un lien entre les valeurs du travail et les valeurs individuelles de base, Ros et coll. (1999) ont utilisé la théorie des valeurs de base pour explorer le sens et l'importance du travail auprès de 179 professeurs de niveau secondaire et de 193 étudiants de niveau universitaire. L'hypothèse initialement formulée par Ros et coll. est que le fait d'avoir une expérience de travail a un impact sur le sens que l'on attribue au travail et ce faisant, le sens du travail ne devrait pas être le même pour les professeurs et pour les étudiants. Cette hypothèse émise par Ros et coll., rejoint l'affirmation du groupe MOW (1987) selon laquelle

¹ La mesure sur les valeurs individuelles de base comptait 37 énoncés représentant les dix types de valeurs abordés plus tôt (Schwartz, 1992) et la mesure sur les valeurs du travail comptait 10 énoncés représentant les quatre catégories de valeurs du travail mentionnées plus tôt (Ros et coll., 1999).

² Fait à noter, les résultats de Ros et coll. (1999) n'étaient cependant pas parfaits puisqu'ils ont également obtenu des corrélations positives et significatives entre les valeurs sociales du travail et les valeurs reliées à la conservation de soi ; $r = ,17$ $p < ,001$ et entre les valeurs de pouvoir et de prestige du travail et les valeurs d'ouverture aux changements ; $r = ,22$ $p < ,001$.

Tableau 4

Corrélations entre les valeurs individuelles de base et les valeurs du travail

Valeurs de base	Extrinsèque	Intrinsèque	Social	Pouvoir
Conservation de soi	,24*	-,23*	,17*	-,19*
Ouverture aux changements	-,28*	,23*	-,16*	,22*
Auto-transcendance	-,01	,04	,25*	-,23*
Avancement de soi	,06	-,05	-,32*	,29*

* $p < ,001$

le sens dépend des expériences passées.

Plus précisément, Ros et coll. (1999) ont émis l'hypothèse que l'importance du travail pour les étudiants de leur échantillon serait associée aux quatre supra valeurs mentionnées précédemment : l'avancement de soi, la préservation de soi, la transcendance de soi et l'ouverture aux changements. Cette hypothèse s'appuie sur le raisonnement que les étudiants, n'ayant pas ou peu d'expérience de travail, devraient avoir une vision idéalisée de ce que sera leur travail. Ils devraient donc anticiper que leur travail leur permettra de satisfaire la majorité de leurs buts valorisés. En ce qui a trait aux professeurs, Ros et coll. prévoyaient que leur perception du sens serait plus restreinte à cause des aspects typiques du métier de professeur tels qu'une faible autonomie, un salaire modéré et un niveau élevé de contacts interpersonnels. En se basant sur cette réalité adoptée par Ros et coll. du métier de professeur, ils ont suggéré que les professeurs devraient associer le travail avec des valeurs comme le dévouement, l'auto-transcendance et l'universalisme.

Les répondants ont complété un questionnaire incluant 56 énoncés représentant les dix types de valeurs de base dont ils devaient indiquer le niveau d'importance sur une échelle en 9 points. De plus, afin de mesurer l'importance générale accordée au travail, Ros et coll. (1999) ont ajouté un item : « l'importance accordée au fait de gagner votre vie avec dignité ».

Les résultats qu'ils ont obtenus ont confirmé leurs hypothèses à savoir que pour les étudiants, l'importance du travail était positivement corrélée aux quatre supra valeurs, alors que pour les professeurs, le travail était davantage associé à l'auto transcendance et à la conservation de soi. Cependant, aucune différence significative ne fut relevée entre les deux groupes en ce qui a trait à l'importance accordée au travail. Les deux groupes accordaient une importance élevée à la valeur du travail.

(Super & Sverko)

Super & Sverko (1995), définissent les valeurs comme étant les croyances, opinions, et attitudes générales concernant ce qui est préférable, juste ou simplement bon dans la vie. Tout comme les chercheurs du groupe MOW (1987), ces chercheurs précisent que les valeurs ne sont pas directement observables, mais parce qu'elles influencent les comportements humains, il est possible de les identifier à l'aide des buts recherchés dans le travail par les employés.

Super & Sverko (1995) proposent également une structure des valeurs du travail. Plus précisément, leurs travaux portent sur l'importance du travail, incluant les concepts de valeurs et de sens du travail. Les travaux de ces chercheurs sont similaires à ceux du groupe MOW (1987) puisqu'ils ont été effectués dans un cadre international, ils sont échelonnés sur plusieurs années et plusieurs sous-groupes de recherche y ont participé. L'Australie, la Belgique, le Canada, la Croatie, l'Italie, le Japon, la Pologne, le Portugal, l'Afrique du Sud et les États-Unis sont les pays

inclus dans cette étude. Les principaux paramètres de l'étude sont la culture, le statut, l'âge et le sexe.

L'instrument employé par Super et Sverko (1995) pour déterminer les valeurs du travail compte 54 énoncés représentant 18 valeurs du travail. Cet instrument est issu des travaux de Super (Super, 1970). Il existe également un format plus exhaustif de cet instrument comptant 100 énoncés (représentant 20 valeurs du travail) pour lesquels les participants doivent indiquer un niveau d'importance allant de 1 = peu ou pas important, à 4 = très important. Les 20 valeurs du travail proposées par Super et Sverko sont les suivantes :

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. Utilisation des aptitudes | 11. Développement personnel |
| 2. Réalisation | 12. Activité physique |
| 3. Avancement | 13. Prestige |
| 4. Esthétique | 14. Risque |
| 5. Altruisme | 15. Interaction sociale |
| 6. Autorité | 16. Relation sociale |
| 7. Autonomie | 17. Variété |
| 8. Créativité | 18. Conditions de travail |
| 9. Économie | 19. Identité culturelle |
| 10. Mode de vie | 20. Aptitudes physiques |

Les résultats d'une analyse en composantes principales avec une rotation varimax effectuée auprès de données comptant plus de 18 000 participants, indiquent une structure à 5 facteurs ($\text{eigen} > 1$, poids de saturation $\geq ,50$), expliquant 59,4 % de la variance. De plus, cette structure fut testée auprès de 19 sous-échantillons sélectionnés en fonction de leur groupe d'appartenance (ex.: par statut, par culture). Dans presque la majorité des cas, la structure

préétablie à 5 facteurs fut respectée avec un pourcentage de variance expliquée allant de 53,8 % à 65,6 % (Super & Sverko, 1995).

Les cinq grandes orientations (Super & Sverko emploient le terme « orientation » plutôt que « dimension » ou « composante ») des valeurs du travail proposées par ces auteurs sont :

1. L'orientation utilitaire (ex.: un travail qui procure un bon salaire) ;
2. L'orientation de l'actualisation de soi (ex.: un travail qui permet d'utiliser ses aptitudes) ;
3. L'orientation individuelle (ex.: un travail qui permet d'être autonome) ;
4. L'orientation sociale (ex.: un travail qui permet des interactions sociales) ;
5. L'orientation aventureuse (ex.: un travail qui permet de prendre des risques).

À l'instar de MOW (1987), les résultats de Super & Sverko (1995) montrent que les valeurs reliées aux aspects économiques et intrinsèques du travail sont particulièrement présentes au travers des différentes cultures.

Super & Sverko présentent également des résultats plus spécifiques concernant les valeurs du travail recherchées par les Canadiens (leur échantillon inclut une représentation francophone). L'orientation utilitaire du travail, comprenant principalement les valeurs d'autorité, d'économie et de prestige, ainsi que l'orientation sociale, majoritairement représentée par la valeur des relations sociales, correspondent aux valeurs pour lesquelles les Canadiens accordent le plus d'importance.

(Perron & Dupont)

Perron et Dupont (1974) ont également proposé un modèle des valeurs du travail dont la validité fut démontrée à plusieurs reprises (ex.: Perron, 1974; Perron, 1981, Coallier, 1988). Bien que leur questionnaire sur les valeurs du travail (QVT) ait notamment servi pour des échantillons suisses (ex.: Coallier, 1988) et français (ex.: Perron, 1997), il fut initialement développé dans un contexte culturel québécois auprès de 6 941 sujets incluant des étudiants des niveaux secondaire, collégial et universitaire, ainsi que des adultes occupant divers métiers et professions (Perron, 1986).

Selon ces chercheurs, les cinq valeurs du travail sont :

1. Le statut (notamment relié au désir d'avoir un revenu élevé et d'exercer son autorité) ;
2. La réalisation (notamment reliée à l'exercice de son imagination et à l'élargissement de ses connaissances) ;
3. Le climat (notamment relié au fait d'être accepté par ses collègues et au désir de travailler dans un milieu agréable) ;
4. Le risque (notamment relié au fait de prendre des risques et de relever des défis) ;
5. La liberté (notamment reliée à l'autonomie et à l'indépendance).

(Brief & Nord)

Tout comme l'ensemble des auteurs dont les travaux relèvent de l'orientation envers le travail, Brief et Nord (1990) sont d'avis que le sens est intimement lié aux valeurs des individus qui découlent à la fois de leur caractère inné et de leur exposition à l'environnement. Ils définissent le concept de « valeur » à partir de la définition qu'en a fait Rokeach (1979) et qui

correspond à la forte croyance qu'un mode de conduite spécifique ou un état d'être spécifique est personnellement ou socialement préférable à tout autre mode de conduite ou état d'être.

Brief et Nord (1990) s'inspire de la double définition que donne le Dictionnaire Webster du mot « sens » pour offrir une conceptualisation théorique de la notion de sens au travail. La première définition fait référence à la volonté individuelle de déterminer un but, un dessein à notre travail. Vu sous cet angle, le sens est prospectif, il précède l'action. C'est donc dire que le choix des actions (du travail) est fonction du sens que les individus ont développé pour eux-mêmes. Selon Brief et Nord, cette conceptualisation du sens permet de mieux comprendre le cheminement emprunté par un individu par rapport à son travail, quelles sont ses intentions par rapport au travail. Cette conception du sens se rapproche beaucoup de celle exprimée par le groupe MOW (1987).

La deuxième définition du mot « sens » que donne le Dictionnaire Webster fait référence à la connaissance, à la compréhension de quelque chose. Cette dernière définition s'applique à la fois à une approche prospective et rétrospective du sens. L'approche rétrospective du sens correspond au fait de donner ou de trouver un sens à ses actions une fois que nous y sommes engagés (Brief & Nord, 1990). Trouver un sens dans un contexte rétrospectif pourrait également être vu comme une façon de justifier ou de rationaliser son travail.

Ainsi, l'approche prospective du sens fait référence au travail que des individus font dans le but d'accomplir un objectif qu'ils valorisent. Par exemple, quelqu'un dont la bonté est la valeur principale, pourrait décider de devenir prêtre dans le but de venir en aide aux autres. L'approche rétrospective du sens, quant à elle, correspond aux raisons qu'une personne développe pour s'expliquer ses choix par rapport à son travail et leur donner un sens. Reprenant le même exemple d'un prêtre, un individu ayant choisi cette vocation pourrait développer le raisonnement que son travail fait beaucoup de sens étant donné les carences spirituelles qui

affectent plusieurs sociétés occidentales d'aujourd'hui et le peu d'individus désireux de transmettre certaines valeurs religieuses.

Brief et Nord (1990) affirment que le sens doit être compris à partir de ces deux approches. Ils ajoutent que le sens du travail est fonction de caractéristiques innées et acquises, ce qui en fait un concept personnel. Ces auteurs prétendent également, tout comme l'ont affirmé les chercheurs de MOW (1987), que la perception du sens est en développement constant puisqu'elle évolue au fil du temps selon les expériences auxquelles une personne est exposée. Brief et Nord ajoutent que des variables telles que les conditions de travail, le contexte économique, le fait de travailler dans un secteur prospère, les événements internationaux (ex. : les guerres), sont toutes des variables qui peuvent avoir une influence sur la perception de sens du travail des individus.

Les principaux résultats de recherche provenant de l'approche de l'orientation envers le travail ont été présentés au Tableau 3. Cette approche correspond à la compréhension du sens du travail par l'entremise de ce que les individus recherchent dans leur travail et des buts qui orientent leurs choix par rapport au travail. Bien que les nomenclatures varient autant dans leur format que dans leur contenu, l'on constate plusieurs similitudes entre les résultats de ces différentes recherches.

D'abord, il apparaît que les individus souhaitent que leur travail soit un lieu d'expression et de réalisation personnelle, garanti par le fait d'accomplir un travail intéressant, qui leur correspond, où ils utilisent leur créativité et leurs connaissances. Le travail a également une fonction instrumentale, par l'entremise de laquelle il assure aux personnes une sécurité financière, leur permet de structurer leur vie, de se garder occupé. Selon plusieurs de ces chercheurs, les individus espèrent aussi que leur travail soit agréable et veulent qu'il se réalise dans un environnement social et physique stimulant et où les relations avec les autres sont intéressantes.

De plus, bien que les aspects d'autonomie, de prestige et de pouvoir soient répertoriés de façon fort différente au sein des nomenclatures, ils se retrouvent dans l'ensemble d'entre elles.

La cohérence du travail

La cohérence du travail, la troisième approche par laquelle le sens du travail peut être compris correspond à la cohérence (la congruence, la cohésion) entre les caractéristiques d'un travail et ce que les individus recherchent d'un travail. Ceci correspond en fait à l'harmonie ou à l'équilibre qui existe entre une personne et son travail. Plusieurs caractéristiques du travail qui ont été abordées sous l'approche de l'orientation envers le travail seront à nouveau abordées en relation avec la cohérence du travail, puisque plusieurs des tenants de l'approche de la cohérence s'inspirent des travaux relevant de l'orientation envers le travail afin de déterminer la qualité du rapport entre ce qui est recherché et trouvé dans le travail.

L'être humain a besoin de sens (Yalom, 1980). Le sens est entendu ici comme le fait de trouver une signification à sa vie en général, de ressentir une cohérence entre ce que l'on croit être juste et désirable pour sa vie et les actions entreprises pour mener cette vie. Yalom affirme que de vivre privé de sens, sans buts profonds, sans système de valeurs servant à orienter ces buts et sans idéaux, provoque de la détresse. À partir de ses observations cliniques, Yalom prétend que des patients atteint d'un cancer, mais possédant un sens profond de la vie, semblent vivre plus pleinement leur vie et semblent moins effrayés de la mort que des gens en bonne santé pour qui la vie ne fait pas de sens. Ainsi, selon Yalom, l'être humain éprouve ce besoin naturel de voir les choses comme un tout cohérent et ce besoin s'applique dans les différents domaines de la vie, dont le travail.

Dans *Découvrir un sens à sa vie* (1988), Frankl, fondateur de la logothérapie¹, prétend que les efforts de recherche de sens sont une force motivante fondamentale chez l'être humain. Frankl est d'avis que de découvrir un sens à sa vie aide à surmonter les difficultés et à développer une envie de vivre essentielle pour la santé mentale et physique des individus.

Csikszentmihalyi (1990) complète les visions de Yalom et Frankl en abordant le sens sous l'angle de l'harmonie. Plus précisément, cet auteur propose que trouver un sens à sa vie correspond à trouver un équilibre, une cohérence au niveau de ses sentiments, ses pensées et ses actions.

Suite à une série d'entrevues réalisées auprès de gens de 65 ans et plus à qui l'on a demandé : « *Si vous pouviez recommencer votre vie, que feriez-vous de différent ?* », Leider (1997) rapporte qu'un des éléments les plus souvent mentionnés est de découvrir plus rapidement son but dans la vie. La notion de but à laquelle Leider fait référence est très large et s'exprime par le mot « purpose » dans la langue anglaise, une notion que l'on pourrait traduire par le fait de trouver sa voie. Trouver un sens à sa vie, à son travail c'est trouver sa voie et selon Yalom (1980), Frankl (1988) et Leider, cette voie est en nous. Il ne s'agit donc pas de se l'inventer ou de se la faire montrer, mais plutôt de la trouver.

Ainsi, selon cette compréhension du sens, les entreprises ne peuvent créer du sens pour leurs employés, mais plutôt mettre en place des conditions qui permettront aux employés de découvrir le sens que leur travail devrait prendre. Toujours de l'avis de ces auteurs, le processus de recherche de sens peut être aussi satisfaisant que l'atteinte en elle-même.

L'idée de « purpose » que présente Leider (1997) est également abordée par Baumeister (1991) qui propose un modèle composé de quatre besoins fondamentaux en relation avec le fait

¹ Thérapie du sens.

de trouver un sens à sa vie. Cet auteur, en se fondant sur une analyse des récits que font les individus à propos du sens qu'ils trouvent à leur vie, prétend que la quête du sens est stimulée par le besoin de : 1) « purpose » (trouver le but, la raison de sa vie), 2) d'efficacité et de contrôle (besoin de se sentir efficace et en contrôle), 3) de rectitude et de justification morale (besoin de ressentir un certain ordre dans sa vie et d'avoir la sensation que ses actions sont moralement acceptables) et 4) de valeur personnelle (besoin de se sentir valorisé)¹. Baumeister ajoute que ces quatre besoins, tout en étant distincts, sont interreliés et que leur satisfaction permet aux personnes d'avoir un sentiment de cohérence et de trouver du sens dans les événements de leur vie.

Bien que Yalom (1980) considère que la quête de sens soit personnelle, il conçoit aussi que certaines caractéristiques du travail sont génératrices de sens pour une majorité d'individus. Ces caractéristiques sont : *l'altruisme* (l'idée de servir les autres, la croyance qu'il est bon de donner, d'être utile aux autres, de faire en sorte que le monde soit mieux pour les autres), *le dévouement* (le fait de se dédier pour une cause, de se sentir utile, de faire partie de quelque chose), *l'actualisation de soi*² (le fait de réaliser son plein potentiel) et *la transcendance de soi* (le fait de dépasser ses propres intérêts, d'être attentif aux autres, d'être en harmonie avec le monde).

Yalom (1980) ajoute que le non-sens est également associé au désengagement. L'engagement ultime est celui envers la vie et la survie. Cet auteur estime que les personnes de la période pré-industrielle avaient plus de facilité à trouver un sens à leur travail étant donné qu'une majorité d'entre eux consacraient leur journée à assurer leur survie par l'entremise du

¹ Le terme anglophone utilisé est celui de « self-worth ».

² Contrairement à Yalom et Maslow, Frankl émet des réserves quant au potentiel créateur de sens de l'actualisation de soi. Il est plutôt d'avis qu'une trop grande préoccupation du développement de sa propre personne contrarie la véritable quête de sens. De fait, Frankl mentionne que le but de chaque être réside hors de lui plutôt qu'en lui et accorde une grande importance à l'autotranscendance de l'existence humaine. C'est-à-dire que la vie de l'être humain est toujours dirigée vers quelque chose ou quelqu'un d'autre que soi-même. En se consacrant à des choses ou des personnes, on devient plus humain et on se réalise davantage (Frankl, 1988).

travail de la terre. Ce travail leur procurait un sentiment intrinsèque d'utilité, alors que le travail d'aujourd'hui n'est pas générateur de sens puisqu'il ne véhicule plus avec lui ces sentiments et ces valeurs intrinsèques (Yalom, 1980).

En relation avec les caractéristiques d'altruisme et de dévouement proposées par Yalom (1980), d'autres auteurs (ex. : Sanders 2002 ; Leider, 1997) ont récemment présenté l'idée que les emplois qui font le plus de sens sont ceux où il est possible d'aider les autres, de les supporter, de les enrichir intellectuellement et émotionnellement. Par exemple, Sanders, dans son ouvrage sur les attitudes à adopter en milieu de travail, encourage les gens à partager leurs connaissances et leur réseau de contacts avec leurs collègues, ainsi qu'à faire preuve de compassion¹. Il ajoute que bien que le milieu du travail actuel ne soit pas toujours réceptif à de telles attitudes, elles rehaussent les retombées autant extrinsèques qu'intrinsèques du travail pour les individus.

Anthony (1980) croit aussi que certaines caractéristiques du travail sont susceptibles d'engendrer la perception de sens chez une majorité d'individu. Selon Anthony, c'est le potentiel créatif d'un travail, en fonction des besoins individuels, qui contribue le plus à donner un sens au travail.

Comme l'avait suggéré Yalom (1980), Havener (2001) est également d'avis qu'un travail qui a du sens est un travail qui engage la personne, et à l'instar d'Anthony (1980), il propose aussi qu'un travail qui a du sens implique l'utilisation de la créativité pour résoudre des problèmes. Havener ajoute qu'un environnement de travail intégratif, axé sur le changement et la diversité, plutôt que normatif, basé sur l'adoption de normes et de processus répétitifs, est plus propice à ce que les individus trouvent un sens à leur travail.

¹ En ce qui a trait à la compassion, Sanders (2002) s'inspire fortement des idées véhiculées par le Dalaï-Lama.

Dès 1964, Blauner abordait la problématique de la subjectivité par rapport au sens du travail. En fait, Blauner voulu initialement déterminer le sens du travail de la manière la plus objective possible. Par exemple, cet auteur affirmait que de travailler sur l'ensemble d'un processus, d'un produit (même si ce produit ou processus était standardisé) avait plus de sens que de faire une petite tâche bien spécifique faisant partie d'un processus. Cependant, Blauner dut admettre que le sens du travail dépendait également de la relation entre un individu et son travail. Il précisa que même si certains emplois semblaient avoir plus de sens que d'autres, il fallait tenir compte du jugement de l'individu par rapport à son travail pour en déterminer le sens.

Le passage qui suit traite de différents modèles proposés sur comment devrait être organisé le travail. Ces modèles sont associés à la cohérence du travail puisqu'ils identifient les caractéristiques de celui-ci susceptibles de rehausser la perception du sens du travail pour les employés, et ce, puisqu'elles sont estimées par les auteurs de ces modèles comme étant des caractéristiques valorisées par une majorité d'employés.

(Hackman et Oldham)

L'approche de la cohérence en relation avec le sens du travail s'insère dans le champ de recherche communément appelé « theory of work adjustment » dans la littérature scientifique anglophone et s'apparente aux nombreuses études effectuées sur le P-E fit (cohérence entre une personne et son environnement de travail). Un des modèles importants appartenant à ce champ de recherche est celui d'Hackman et Oldham (1976, 1980). Leur modèle repose sur l'idée que la compréhension de la relation existant entre les employés et leur emploi est essentielle pour comprendre le niveau de productivité organisationnelle et la qualité de l'expérience de travail des employés.

Hackman et Oldham (1980) affirment que pour qu'une expérience de travail soit positive, il faut qu'elle soit associée à un sentiment de motivation interne¹. Cette motivation interne, selon ces auteurs, est maximisée par trois états psychologiques. Premièrement, un individu doit ressentir que le travail qu'il effectue est signifiant pour lui, qu'il effectue un travail qu'il valorise. Deuxièmement, un individu doit se sentir responsabilisé dans son travail. Et troisièmement, il doit être conscient des résultats de son travail afin de pouvoir apprendre de ses expériences.

Ces trois aspects étant des états psychologiques, ils ne peuvent être directement manipulés. Ainsi, afin de rehausser le sentiment d'un travail signifiant, Hackman et Oldham (1980) affirment que le travail doit 1) permettre l'utilisation d'une grande variété d'habiletés, 2) correspondre à une exécution la plus complète qui soit (i.e. ne pas travailler que sur une partie d'un processus, mais idéalement sur la totalité du processus) et 3) permettre d'avoir un impact positif sur la vie de d'autres personnes. Quant aux sentiments de responsabilité et de connaissance des résultats, Hackman et Oldham proposent que les conditions de travail qui rehaussent ces sentiments sont respectivement un travail à l'intérieur duquel les personnes sont autonomes et un travail pour lequel elles reçoivent une rétroaction explicite.

Hackman et Oldham (1980) ajoutent que la relation entre les caractéristiques du travail et les conséquences autant personnelles qu'organisationnelles du travail (ex. : motivation, qualité du produit), sera plus forte pour ceux qui valorisent ce type de caractéristiques du travail. Les résultats d'une méta-analyse réalisée par Loher et coll. (1985) indiquent que le modèle d'Hackman et Oldham est valide. Ce modèle est présenté à la Figure 1.

¹ Hackman et Oldham (1980) utilisent les termes anglophones « internal motivation » qui se trouvent à être un synonyme de l'expression « motivation intrinsèque ».

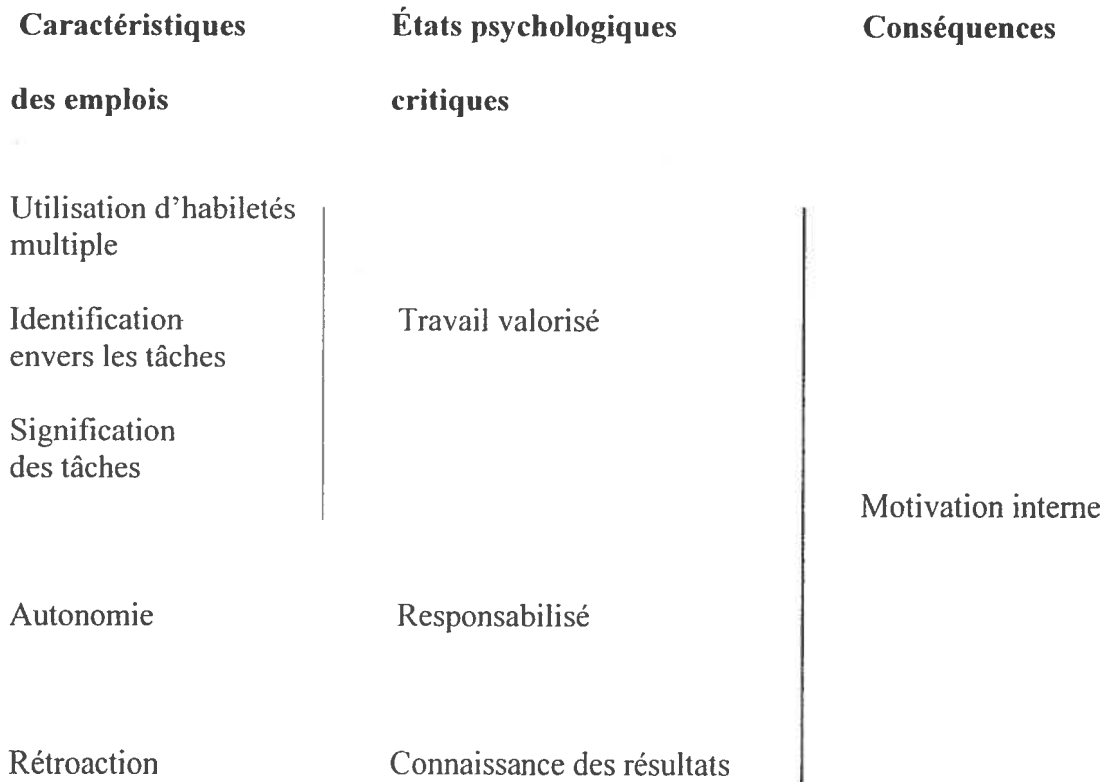


Figure 1 : Représentation du modèle d'Hackman et Oldham (1980)

(Ketchum et Trist)

Ketchum et Trist (1992), identifient la cause principale des problèmes de performance organisationnelle à une inadéquation entre les besoins des individus et le fonctionnement des entreprises qui les emploient. Selon ces auteurs, cette incohérence est surtout due à l'essor rapide de l'automation des entreprises, qui n'a pas su être conciliée avec les besoins humains des employés. Selon eux, les employés doivent être traités comme une ressource qu'il faut développer. Pour y arriver, ces auteurs sont d'avis, à l'instar d'Hackman et d'Oldham (1980), que les gestionnaires doivent privilégier un fonctionnement organisationnel qui favorise le développement de leur motivation intrinsèque, sans pour autant négliger leurs intérêts extrinsèques. Pour ce faire, les gestionnaires doivent s'assurer d'offrir une expérience de travail

psychologiquement enrichissante, notamment en augmentant la quantité et la variété des tâches des employés, et ce, en favorisant la création d'équipes de travail autorégulées. D'ailleurs, Ketchum et Trist (1992) affirment que la formation de ce type d'équipes permet d'attribuer beaucoup plus de responsabilités aux employés, ce qui leur donne l'opportunité de réaliser une plus grande variété et quantité de tâches. Aussi, ces auteurs ajoutent qu'avec ce mode de fonctionnement, l'autonomie, essentielle au développement des compétences, est plus grande et favorise l'engagement.

Finalement, en ce qui a trait à la rémunération, Ketchum et Trist (1992) mentionnent que ce n'est pas tant la quantité des rétributions qui importe, mais l'équité avec laquelle les rétributions sont allouées.

Les résultats d'une enquête menée par Mitroff et Denton (1999) tendent à supporter la vision de Ketchum et Trist (1992) concernant l'impact limité du salaire en soi sur la perception du sens. Ils ont demandé à 230 gestionnaires et directeurs travaillant au sein d'organisations variées ce qui apportait du sens à leur travail. Le fait de se réaliser pleinement est ressorti comme l'élément le plus important, suivi du fait d'exécuter un travail intéressant et de travailler pour une organisation éthique. La rémunération venait uniquement en cinquième position¹.

(Isaksen)

Pour Isaksen (2000), dont la définition du sens du travail s'inspire de Frankl (1988), Yalom (1980) et Csikszentmihalyi (1990), le sens correspond à un état d'âme personnel qui se développe lorsqu'un individu considère sa relation avec son travail comme étant satisfaisante. En fait, selon Isaksen, l'absence de sens peut tout aussi bien être le résultat de conditions de travail

¹ Il est assez fréquent de constater qu'une importance moindre est accordée à la rémunération lorsque les répondants occupent un poste de gestion ou un poste relativement élevé au sein de la hiérarchie organisationnelle.

inadéquates, d'un manque de cohérence entre les intérêts d'un individu et ce que son travail lui offre ou d'une incapacité individuelle à trouver un sens à son travail¹.

Tout comme plusieurs autres chercheurs, Isaksen (2000) présente un modèle théorique multidimensionnel du sens. Il propose huit dimensions correspondant à ce qui est généralement recherché dans le travail. Selon Isaksen, la perception du sens de son travail est rehaussée lorsque le travail permet :

1. L'attachement au milieu de travail et à ses procédures (se produit lorsque les personnes s'identifient à leur travail et à leur lieu de travail) ;
2. L'engagement au sein des relations sociales du travail (se produit lorsque les personnes recherchent la compagnie des autres, se préoccupent des autres et s'engagent auprès des autres) ;
3. De constater que le travail effectué est nécessaire et fait partie de quelque chose de plus grand et de signifiant (se produit lorsque le travail est perçu comme instrument à la réalisation et à l'éducation d'une famille ou tout autre projet extérieur au travail) ;
4. D'éprouver du plaisir à travers ses apprentissages en milieu de travail (se produit lorsque les personnes ressentent une satisfaction à apprendre de nouvelles choses qu'elles considèrent importantes) ;
5. Un sentiment de responsabilité et de fierté envers le produit de son travail (se produit lorsque les personnes ressentent une satisfaction à mettre des efforts à la réalisation d'un travail de qualité) ;

¹ Cette proposition d'Isaksen (2000) décrit trois domaines susceptibles d'influencer la découverte du sens au travail ; le domaine organisationnel, le domaine personnel et le domaine relationnel (entreprise/individu). Cette thèse porte principalement sur les responsabilités organisationnelles de créer un climat favorable à l'intérieur duquel les employés sont plus susceptibles de trouver une compatibilité avec leur travail, donc d'y trouver un sens. Il sera davantage question du champ personnel, soit de la responsabilité individuelle de trouver son sens, à la section conclusion.

6. Le sentiment que son travail est important pour le bien-être des autres (se produit lorsque les personnes ont l'impression que leur travail bénéficie au bien-être des autres et que ce sentiment est important pour eux) ;
7. Le sentiment de contribuer au développement des procédures de travail et de ses conditions (se produit lorsque les personnes qui souhaitent pouvoir s'impliquer dans leur travail et prendre des décisions, peuvent effectivement le faire).
8. Le fait d'être autonome et de se sentir libre (se produit lorsque les personnes ont l'impression d'exercer un contrôle sur leur travail, plutôt que d'être étroitement dirigées)¹.

(Thévenet)

Le modèle sur l'implication au travail développé par Thévenet (2000) partage plusieurs similitudes avec celui d'Isaksen (2000)². À partir d'observations et d'entrevues réalisées sur le terrain, Thévenet détermine cinq aspects du travail qui favorisent l'implication au travail. D'abord, *la valeur travail* : les gens qui valorisent l'activité du travail, qui lui accordent une grande importance, ont tendance à s'impliquer davantage. Ce point est en relation avec la centralité abordée plus tôt. Deuxièmement, *l'environnement immédiat de travail* : les gens s'impliquent dans leur travail parce qu'il représente un lieu de socialisation nécessaire à l'être humain. Troisièmement, *le produit ou l'activité* : les gens ont tendance à s'impliquer davantage s'ils s'identifient au produit ou au service qu'ils offrent. En tenant compte de ce dernier aspect, les tâches de travail doivent donc idéalement correspondre aux intérêts et aux valeurs des gens. Quatrièmement, *le métier* : les gens s'impliquent davantage s'ils sont attachés au métier, à

¹ Une vérification empirique robuste du modèle théorique d'Isaksen reste à faire. Cet auteur a voulu vérifier son modèle avec un échantillon de 28 sujets. À cause de la petite taille de cet échantillon et du peu d'information rapportée par l'auteur, seules ses idées théoriques sont présentées.

² Bien qu'il ne s'agisse pas ici d'une recherche portant explicitement sur le sens du travail, cet ouvrage de Thévenet (2000) est en étroite relation avec le sens que l'on peut trouver dans son travail.

l'occupation, à la profession que représente leur travail. Et finalement, *l'entreprise* : les gens sont plus impliqués dans leur travail s'ils partagent les mêmes valeurs que celles véhiculées par leur organisation.

Les modèles abordés en relation avec l'approche de la cohérence sont présentés au Tableau 5. Il est important de rappeler que la perception de sens du travail est personnelle, mais que certaines caractéristiques du travail semblent génératrices de sens pour une majorité d'individus qui les recherchent. Les modèles du Tableau 5 renferment ces caractéristiques.

Une des caractéristiques principales est l'importance accordée à un travail signifiant ou intéressant. De façon concrète, cette caractéristique se traduit par la possibilité d'exercer son plein potentiel, l'utilisation d'habiletés multiples, l'exécution de tâches signifiantes, dont les résultats sont visibles, etc. La possibilité de faire un travail utile aux autres et utile à quelque chose, constitue une autre caractéristique importante du sens identifiée par plusieurs chercheurs. De plus, l'engagement envers son travail, envers les autres, envers sa profession et envers l'entreprise est pressenti par plusieurs auteurs comme une source de sens. Finalement, l'importance accordée à l'autonomie et au contrôle au sein de son travail correspond aussi à une caractéristique génératrice de sens pour plusieurs personnes.

Tableau 5

Présentations des différents modèles identifiant les caractéristiques du travail favorisant la cohérence du travail

Hackman & Oldham (1980)	Ketchum & Trist (1992)	Isaksen (2000)	Thévenet (2000)	Baumeister (1991)	Yalom (1980)
<u>Travail significatif</u> Utilisation d'habiletés Identification au travail Signification du travail	<u>Formation d'équipes</u> Responsabilités accrues Élargissement des tâches Enrichissement des tâches Autorité Rémunération équitable	<u>Attachement au travail</u> Engagé au lieu de travail Engagé au travail	<u>Valeur travail</u> Centralité du travail	<u>Dessein (purpose)</u> Connaître le but et la raison de sa vie (incluant le travail)	<u>Altruisme</u> Servir les autres Être utile aux autres
<u>Responsabilisation</u> Autonomie		<u>Engagement aux autres</u> Engagé à servir les autres Engagé à être servi par d'autres	<u>Environnement</u> Lieu de socialisation	<u>Efficacité/contrôle</u> Se sentir efficace Se sentir en contrôle	<u>Dévouement</u> Dédié à une cause Se sentir utile à quelque chose
<u>Connaissances</u> Rétroaction		<u>Utilité instrumentale</u> Utile à la famille Utile à la réalisation de projets	<u>Produit/activité</u> Identification au travail Travail significatif	<u>Rectitude</u> Vie ordonnée Actions moralement acceptables	<u>Actualisation de soi</u> Réalisation de son plein potentiel
		<u>Plaisir</u> Nouveaux apprentissages	<u>Engagement profes.</u> Engagé envers son métier Engagé envers sa profession	<u>Valeur personnelle</u> Se sentir valorisé	<u>Transcendance de soi</u> Harmonie avec le monde
		<u>Responsabilité/fierté</u> Qualité du travail	<u>Engagement orga.</u> Engagé envers son entreprise Partage des valeurs		<u>L'engagement</u> Engagé dans la vie en général
		<u>Utilité</u> Utile aux autres			
		<u>Implication</u> Influence décisionnelle			
		<u>Autonomie</u> Liberté Contrôle			

(Britt et coll.)

Très peu de travaux empiriques ont été réalisés afin d'opérationnaliser le sens du travail selon l'approche de la cohérence du travail. Une de ces recherches est celle de Britt et coll. (2001) qui ont étudié la perception du sens du travail et le niveau d'assurance des individus en relation avec la perception des conséquences bénéfiques d'un travail stressant. Ces chercheurs ont demandé à 161 soldats, impliqués dans une mission de paix d'une année, de compléter (après six mois de mission) un questionnaire mesurant leur perception du sens de leur travail et leur niveau d'assurance¹. Quatre à cinq mois suivant leur mission, les soldats ont complété un autre questionnaire qui servait à déterminer leur perception des conséquences bénéfiques de leur participation à cette mission.

Britt et coll. (2001) définissent le sens comme la perception d'être engagé dans un travail important et utile. De façon plus précise, les soldats devaient déterminer leur perception de l'importance qu'avait leur mission, leur niveau d'engagement par rapport à cette mission, ainsi que le niveau auquel ils évaluaient avoir développé une identité de soldat de la paix. Leur mesure d'importance compte sept énoncés (ex. : Je considère mon travail dans cette mission comme faisant partie de moi ; J'occupe un rôle important dans cette mission) pour lesquels les répondants devaient déterminer leur niveau d'accord sur une échelle en 5 points (1 = faible niveau d'accord, 5 = fort niveau d'accord). Le coefficient de consistance interne obtenu pour la mesure de sens est de ,88.

Les résultats d'analyses en équations structurelles (LISREL) réalisées par Britt et coll. (2001) révèlent un indice de fit de ,91² (indice normalisé de Bentler et Bonnett, 1990) avec des coefficients significatifs de ,64 entre le niveau d'assurance et la perception de sens et de ,57 entre

¹ Le terme anglophone employé pour le niveau d'assurance est « hardiness ».

² Un indice de fit supérieur à ,90 est généralement jugé excellent (Bollen, 1989).

la perception de sens et la perception de conséquences bénéfiques. Plus précisément, les résultats indiquent que pour les répondants de cette étude, le fait d'avoir un haut niveau d'assurance entraîne une perception de sens dans leur travail, qui elle, conduit à la perception des conséquences bénéfiques d'un travail jugé stressant¹.

Il est important ici d'apporter une précision sur la notion d'importance du travail à laquelle font référence Britt et coll. (2001) en comparaison de celle reliée aux travaux du groupe MOW (1987). En mesurant le sens en fonction de l'importance que les individus *trouvent* à leur travail, cette étude de Britt et coll. (2001) relève de l'approche de la cohérence, alors que le groupe MOW (1987), qui mesure l'importance que les individus *accordent* à l'activité du travail, relève de l'approche de la signification que prend le travail. Le terme employé est le même, mais fait référence à deux réalités distinctes.

(Gobert)

Gobert (2000) a développé une mesure sur l'habilitation psychologique à l'intérieur de laquelle il y a une sous-mesure du sens. Cette mesure de Gobert est une traduction et une extension d'une mesure initialement développée par Spreitzer (1995) sur l'habilitation psychologique. Ainsi, la mesure d'habilitation psychologique de Gobert est formée de quatre sous-mesures, soit : 1) le sens du travail, 2) le sentiment de compétence, 3) l'autodétermination et 4) l'impact. Chaque sous-mesure compte cinq énoncés. Les cinq énoncés composant la sous-mesure du sens sont :

1. Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi ;

¹ Les résultats de cette étude révèlent un lien non significatif entre le niveau d'assurance et la perception de conséquences bénéfiques. Deux éléments importants atténuent cependant la validité externe des résultats de cette étude. D'abord, elle fut réalisée dans le milieu militaire qui, bien qu'il constitue un environnement de travail, n'est pas représentatif de la plupart des autres milieux de travail pour lesquels le sens s'étudie. D'autre part, 91 % des répondants étaient des hommes.

2. Ce que je fais dans ce travail est très important pour moi ;
3. Mes activités de travail ont beaucoup d'importance à mes yeux ;
4. Je trouve beaucoup de sens au travail que je fais.
5. Le travail que je fais est très important pour moi.

Gobert (2000) a validé cette mesure auprès de 150 sujets belges provenant du secteur hospitalier à qui l'on a demandé d'indiquer leur niveau d'accord sur une échelle Likert en 5 points (1 = pas du tout d'accord , 5 = tout à fait d'accord). Une analyse en composante principale avec une rotation oblique a révélé une structure simple composée de quatre facteurs expliquant 70% de la variance ($\text{eigen} > 1$). Les poids de saturation pour la sous-mesure du sens variaient de ,73 à ,90. Les résultats rapportés par Gobert révèlent aussi une bonne consistance interne de la sous-mesure du sens avec un $\alpha = ,89$.

Les recherches de Morin

Depuis 1993, Morin consacre ses recherches à déterminer des moyens d'organiser le travail de façon à ce que les personnes qui le font y trouvent un sens, afin de préserver leur santé psychologique tout en assurant l'efficacité organisationnelle.

Morin (ex. : Morin, 1997 ; Morin & Cherré, 1999) aborde le sens en fonction de la troisième approche, soit celle de la cohérence. Plus précisément, Morin (1996) définit le sens comme un effet de cohérence entre les caractéristiques que les individus recherchent dans leur travail (caractéristiques valorisées du travail) et celles qu'ils perçoivent dans leur travail actuel (caractéristiques présentes du travail). Cette approche adoptée par Morin sous-entend que pour bien comprendre le sens du travail, il ne suffit pas de déterminer ce que les individus recherchent dans leur travail, il faut également déterminer s'ils trouvent dans leur travail ce qu'ils

recherchent. Cette approche vise donc à mettre en lumière le sens *trouvé* au travail (mon travail fait-il du sens) à partir du sens *donné* au travail (ce que le travail devrait me procurer).

Les caractéristiques valorisées du travail

Morin (1997) a choisi l'approche phénoménologique pour expliciter le sens que donnent les gens au travail. Cette approche consiste à formuler un concept à partir des descriptions qu'en font des individus plutôt que de s'en remettre aux préconceptions théoriques des chercheurs. Morin a conduit 75 entretiens semi-directifs auprès de cadres français (39) et québécois (36) provenant de secteurs organisationnels variés¹. Suite à ces entretiens, 14 caractéristiques d'un travail qui a du sens furent déterminées, et c'est à partir de ces caractéristiques qu'une mesure de 30 énoncés fut développée énonçant différentes caractéristiques d'un travail qui a du sens (Morin & Cherré, 1999). Les 30 énoncés sont présentés au Tableau 6 et les 14 caractéristiques à partir desquelles ces énoncés furent développés sont les suivantes :

1. L'utilité du travail ;
2. La contribution sociale du travail ;
3. La rationalité des tâches ;
4. La charge de travail ;
5. La coopération ;
6. Le salaire ;
7. La mobilisation et l'exercice des compétences ;
8. Les occasions d'apprentissage ;
9. L'autonomie ;

¹ Le guide d'entretien utilisé comporte neuf questions permettant d'enquêter sur la perception des individus concernant les caractéristiques qui contribuent à donner un sens au travail. Les entretiens duraient en moyenne 45 minutes et étaient enregistrés après avoir obtenu l'accord des participants. Parmi les participants, 24 étaient des femmes et 51 étaient des hommes avec un âge moyen égal à 42 ans. L'échantillonnage a été fait grâce à la collaboration de plusieurs conseillers en orientation et en gestion des ressources humaines. Bien que ce type d'échantillonnage affecte la validité externe des résultats obtenus, il demeure acceptable, selon Morin, compte tenu de la nature exploratoire de cette expérimentation.

Tableau 6

Résultats d'une analyse en composantes principales pour les 30 énoncés initialement développés à partir des 14 caractéristiques d'un travail qui a du sens

Énoncés	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
1. Rendre service aux autres.	,875					
2. Fais quelque chose qui profite aux autres.	,719					
3. Travail sert à quelque chose.	,701					
4. Travail est utile à la société.	,605					
5. Libre d'organiser mon travail comme je l'entends.		,691				
6. Me réaliser et m'épanouir.		,608				
7. Résultats que j'obtiens sont reconnus.		,606			,440	
8. Du plaisir à faire mon travail.		,593		,448		
9. Un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée.		,509				
10. Compétences sont appréciées.		,438				
11. Peux apprendre et me perfectionner.			,754			
12. Correspond à mes intérêts et compétences.			,690			
13. Prendre des initiatives pour améliorer mon travail.			,653			
14. Atteins les objectifs que je me suis fixés.			,467			
15. Environnement sain et sécuritaire.				,643		
16. Travaille dans un esprit d'équipe.				,609		
17. Les personnes sont traitées avec respect.				,587		
18. Peux compter sur l'aide de mes collègues lorsque j'ai des difficultés.				,531		
19. Les valeurs humaines sont respectées.			,433	,485		
20. Gagne un salaire qui permet de subvenir à mes besoins.					,754	
21. Charge de travail adéquate.					,650	
22. Envisager l'avenir avec confiance.					,518	
23. Fait de manière efficace.					,454	
24. Comprends clairement les objectifs que je dois atteindre.					,448	
25. Assumer des responsabilités.						,720
26. Exercer mon jugement pour résoudre des problèmes.			,506			,664
27. Contacts intéressants avec d'autres.						,543
28. Mène à des résultats que je valorise.		,449				,508
29. Avoir le soutien de mes supérieurs.						,495
30. Avoir de l'influence dans mon travail.						,406

Facteur ₁ : Utilité du travail

Facteur ₂ : Valeur personnelle

Facteur ₃ : Efficacité personnelle

Facteur ₄ : Éthique au travail

Facteur ₅ : Rationalité du travail

Facteur ₆ : Influence personnelle

10. Les responsabilités ;
11. La rectitude des pratiques sociales et organisationnelles ;
12. L'esprit de service ;
13. Des conditions de travail saines et sécuritaires ;
14. La reconnaissance et l'appréciation ;

La mesure des 30 énoncés a d'abord été validée dans un contexte de pré-expérimentation auprès de 131 sujets belges (61) et québécois (70) qui participaient à des séminaires de perfectionnement (Morin et Cherré, 2001). Pour chaque énoncé, les participants devaient indiquer le degré d'importance accordé sur une échelle en 6 points (1 = légèrement important ; 6 = extrêmement important).¹ L'alpha de Cronbach = 0,94 (n = 124) s'est avéré refléter une bonne consistance interne de la mesure pour une première expérimentation. Une analyse en composantes principales (ACP) avec rotation varimax (une rotation orthogonale, maximisant la non-corrélation entre les facteurs) a révélé une structure à six facteurs expliquant 64 % de la variance totale. Le nom de chacun de ces facteurs, ainsi que les énoncés qui les composent sont présentés au Tableau 6. Fait à noter : la structure obtenue par Morin et Cherré n'est pas une structure simple étant donné que cinq énoncés obtiennent des poids de saturation supérieurs à 0,40 sur deux facteurs. Ces énoncés sont inscrits en caractères gras au Tableau 6.

Les six facteurs obtenus sont :

1. L'utilité du travail : un travail qui permet de rendre service aux autres, qui profite aux autres, qui sert à quelque chose, qui est utile à la société ;

¹ Parmi les 131 participants, 93 étaient des femmes et 38 étaient des hommes avec un âge moyen égal à 35 ans. Des 131 participants, 111 possédaient un emploi dont 89 un emploi à temps plein. Pour les participants possédant un emploi, 50 d'entre eux n'avaient pas de responsabilité d'encadrement et 51 avaient des responsabilités d'encadrement. Le type d'échantillonnage employé est de commodité et implique des limites quant à la validité externe des résultats. Cependant, cette façon de faire est pratique lorsqu'il s'agit d'expérimenter une nouvelle mesure (Morin et Cherré, 2001).

2. La valeur personnelle : un travail que l'on est libre d'organiser, qui permet de se réaliser et de s'épanouir, qui permet d'être reconnu et apprécié, que l'on a du plaisir à faire, qui permet un équilibre avec la vie privée ;
3. L'efficacité personnelle : un travail qui permet d'apprendre et de se perfectionner, qui correspond à ses intérêts et ses compétences, qui permet de prendre des initiatives, qui permet d'atteindre les objectifs que l'on s'est fixés ;
4. L'éthique au travail : un travail qui s'effectue dans un environnement sain et sécuritaire, dans un esprit d'équipe, où les personnes sont traitées avec respect, où les valeurs humaines sont respectées, où l'on peut compter sur l'aide des collègues lorsque l'on a des difficultés ;
5. La rationalité du travail : un travail qui permet de gagner un salaire suffisant, un travail dont la charge est adéquate, qui permet d'envisager l'avenir avec confiance, que l'on peut faire de manière efficace, et dont on comprend clairement les objectifs à atteindre ;
6. L'influence personnelle : un travail qui permet d'assumer des responsabilités, d'exercer son jugement pour résoudre des problèmes, d'avoir des contacts intéressants, qui mène à des résultats que l'on valorise, un travail où l'on obtient du soutien du superviseur, ce qui permet d'avoir de l'influence.

Une première validation de cette mesure à six facteurs fut réalisée dans le cadre d'une enquête sur la qualité de vie au travail effectuée auprès d'employés travaillant pour le ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec (MSSSQ) (Morin et coll., 2001)¹. Cette fois-ci,

¹ Lors de cette enquête, 1 378 cadres du MSSSQ ont été invités à répondre à un questionnaire sur la qualité de vie au travail à l'intérieur duquel se trouvaient les mesures d'importance et de présence des caractéristiques du travail. De ce nombre, 556 participants y ont répondu, parmi lesquels 49 % étaient des femmes et 51 % étaient des hommes avec un âge moyen égal à 48 ans. Encore une fois, il est bon de noter que ce type d'échantillonnage n'est pas aléatoire et compromet la validité externe des résultats obtenus.

deux mesures, la mesure *d'importance* et la mesure de *présence* des caractéristiques valorisées du travail, furent introduites dans le questionnaire afin de pouvoir obtenir des indices de cohérence du travail. La mesure de *présence* est composée des mêmes énoncés à l'exception que les répondants doivent répondre sur une échelle Likert en 6 points (1 = fortement en désaccord, 6 = fortement d'accord) à la question suivante : *actuellement, vous faites un travail qui...correspond à vos intérêts*. Morin et coll. mesurent la cohérence du travail en fonction de l'écart entre l'importance accordée aux caractéristiques du travail et la perception de ces mêmes caractéristiques dans le travail actuel.

Les indices de consistance interne obtenus pour chacune de ces mesures (Alpha de Cronbach) sont de 0,96 (n = 468) pour la mesure *d'importance* et 0,96 (n = 520) pour la mesure de *présence*. De plus, une ACP avec rotation promax (une rotation oblique, permettant aux composantes d'être corrélées) effectuée sur la mesure *d'importance* a révélé une structure simple à six facteurs expliquant 59 % de la variance totale. Les facteurs et leurs énoncés correspondant pour la mesure *d'importance* sont présentés au Tableau 7.

Les six composantes obtenues à partir de la mesure d'importance sont :

1. Le plaisir au travail ; un travail que vous avez du plaisir à faire, qui permet des contacts intéressants, qui permet d'exercer son influence, que vous êtes libre d'organiser, qui vous permet de vous épanouir, dont vous êtes responsable ;
2. L'utilité du travail : un travail qui est utile aux autres, qui donne l'occasion de rendre service aux autres, qui est utile à la société, qui sert à quelque chose ;
3. Les conditions de réussite : un travail dont les objectifs sont clairs, dont la charge est ajustée à nos capacités, qui mène à des résultats que vous valorisez, où l'on reconnaît vos compétences, où vous pouvez compter sur le soutien de votre superviseur ;

Tableau 7

Résultats d'une analyse en composantes principales pour les 30 énoncés de la mesure d'importance pour l'échantillon des cadres

Énoncés	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
1. Du plaisir à faire mon travail.	,91					
2. Libre d'organiser mon travail comme je l'entends.	,74					
3. Travaille dans un esprit d'équipe.	,64					
4. Avoir de l'influence dans mon travail.	,61					
5. Contacts intéressants avec d'autres.	,56					
6. Me réaliser et m'épanouir.	,49					
7. Assumer des responsabilités.	,39					
8. Fais quelque chose qui profite aux autres.		,94				
9. Travail est utile à la société.		,87				
10. Rendre service aux autres.		,86				
11. Travail sert à quelque chose.		,59				
12. Comprends clairement les objectifs			,80			
13. Avoir le soutien de mes supérieurs.			,79			
14. Résultats que j'obtiens sont reconnus.			,68			
15. Mène à des résultats que je valorise.			,54			
16. Charge de travail adéquate.			,46			
17. Compétences sont appréciées.			,45			
18. Atteins les objectifs que je me suis fixés.						
19. Exercer mon jugement pour résoudre des problèmes.				,84		
20. Correspond à mes intérêts et compétences.				,66		
21. Peux apprendre et me perfectionner.				,65		
22. Prendre des initiatives pour améliorer mon travail.				,54		
23. Fait de manière efficace.				,40		
24. Un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée.					,71	
25. Gagne un salaire qui permet de subvenir à mes besoins.					,65	
26. Peux compter sur l'aide de mes collègues lorsque j'ai des difficultés.					,43	
27. Envisager l'avenir avec confiance					,42	
28. Environnement sain et sécuritaire.					,38	
29. Les valeurs humaines sont respectées.						,74
30. Les personnes sont traitées avec respect.						,72

Facteur ₁ : Le plaisir au travail

Facteur ₂ : Utilité du travail

Facteur ₃ : Conditions de réussite

Facteur ₄ : Efficacité personnelle

Facteur ₅ : Sécurité personnelle

Facteur ₆ : Éthique au travail

Note : Un énoncé ne corrèle avec aucun facteur et certains énoncés ont un poids de saturation inférieur à ,40.

4. L'efficacité personnelle : un travail qui correspond à vos intérêts, vos compétences, qui vous permet d'apprendre et de vous perfectionner, qui vous permet de prendre des initiatives, qui vous permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes, qui vous permet d'atteindre vos objectifs, qui se fait de manière efficace ;
5. La sécurité personnelle : un travail qui procure un salaire qui permet de subvenir à ses besoins, qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire, qui respecte votre vie privée, qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance, où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés ;
6. L'éthique au travail : un travail qui respecte les valeurs humaines, qui respecte les personnes.

Aucun résultat n'est rapporté ici concernant la mesure de *présence*, puisque, comme il sera abordé ultérieurement dans le texte, la procédure employée par Morin nécessite d'appliquer la structure obtenue pour la mesure *d'importance* à la mesure de *présence*.

Comme on peut le constater, il existe des similitudes entre la structure obtenue par Morin et Cherré (2001) et celle obtenue par Morin et coll. (2001). Trois composantes sur six apparaissent au sein des deux structures, mais les énoncés qui les composent ne sont pas exactement les mêmes. Aussi, bien que des composantes aient changé d'appellation, certains énoncés continuent de se regrouper sous une même composante.

En comparant les deux structures obtenues par Morin et Cherré (1999) et par Morin et coll. (2001) avec celles présentées aux tableaux 3 et 5, l'on constate plusieurs similitudes. D'abord, la composante d'efficacité personnelle (i.e. un travail qui correspond à vos intérêts, vos compétences, qui vous permet d'apprendre et de vous perfectionner, qui vous permet de prendre des initiatives, qui vous permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes, qui vous permet d'atteindre vos objectifs, qui se fait de manière efficace) issue des deux structures des

travaux de Morin reflète une partie de l'idée d'un travail signifiant émise par Hackman et Oldham (1980). Pour ces derniers, un travail signifiant consiste en un travail où les personnes peuvent utiliser au maximum leurs habiletés et un travail auquel elles peuvent s'identifier. Sans employer cette expression du travail signifiant, quelques éléments du modèle proposé par Ketchum et Trist (1992) (ex. responsabilités accrues, enrichissement des tâches) s'apparentent également à ceux de la composante de l'efficacité personnelle proposée par les travaux de Morin. La composante d'efficacité personnelle rejoint aussi la proposition de Thévenet (2000) quant à la nécessité d'avoir un travail significatif et celle de Yalom (1980) concernant le besoin de se réaliser personnellement dans son travail. De plus, de façon générale, les résultats des travaux du groupe Mow (1987), de Kaplan et Tausky (1974), de Ros et coll. (1999), de Super et Sverko (1995) et de Perron et Dupont (1974), indiquent tous l'importance d'avoir un travail qui apporte une satisfaction intrinsèque.

L'importance d'effectuer un travail utile aux autres et à la société proposée dans les travaux de Morin (1999, 2001), se retrouve également dans les modèles proposés par Hackman et Oldham (1980), le groupe MOW (1987), Isaksen (2000), Super et Sverko (1995) et Yalom (1980).

De plus, la nécessité d'avoir un travail qui procure un salaire adéquat permettant la réalisation de projets à l'extérieur du travail et d'envisager l'avenir avec confiance (facteur de sécurité personnelle proposé par Morin et coll. 2001) correspond à un aspect important du travail de l'avis de plusieurs chercheurs (MOW, 1987 ; Kaplan & Tausky, 1974 ; Ros et coll., 1999 ; Perron & Dupont, 1974 ; Ketchum & Trist, 1992 ; Isaksen, 2000).

Aussi, à l'instar de Ros et coll. (1999), d'Isaksen (2000) et de Thévenet (2000), les résultats de Morin et coll. (2001) indiquent qu'il est important de prendre plaisir à faire son travail.

Des différences peuvent être observées entre les différentes structures proposées. Par exemple, certains éléments qui semblent relever de la liberté au travail (exercer son influence, être libre d'organiser son travail,...) se retrouvent sous le facteur du plaisir au travail de Morin et coll. (2001), alors que Perron & Dupont (1974) proposent la liberté comme un facteur en soi. Super & Sverko (1995) font de même avec l'orientation individuelle du travail. De plus, Perron & Dupont et Super & Sverko accordent une importance particulière au risque, alors que Morin et coll. développent davantage la valeur de l'utilité du travail que l'on ne retrouve ni chez Perron & Dupont ni chez Super & Sverko.

Les différences entre ces modèles peuvent porter à confusion. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que le nombre de valeurs possiblement recherchées par les individus dans leur travail est très grand (MOW, 1987). De plus, certaines décisions d'ordre méthodologique ou analytique, propres à chacune des recherches, expliquent également une partie de ces différences.

Bref, bien qu'elles ne soient pas identiques, les similitudes entre la structure la plus récente issue des travaux de Morin (Morin et coll. 2001) et les autres structures démontrent que cette structure développée à partir de l'approche phénoménologique correspond, à plusieurs égards, aux structures de valeurs du travail dont la validité est bien établie. Par ailleurs, en regard de la situation actuelle du travail (scandales financiers, emplois dont l'utilité profonde est discutable, appauvrissement), la structure proposée par Morin et coll., incluant les dimensions de l'éthique et de l'utilité du travail, semble capter des réalités du travail qui sont de plus en plus présentes.

Le sens du travail en fonction de la cohérence du travail

À partir des mesures *d'importance* et de *présence*, Morin et coll. (2001) ont déterminé des indices de cohérence du travail. Pour la structure des caractéristiques valorisées du travail issue de la mesure *d'importance*, ils ont calculé pour chacun des facteurs la somme des moyennes de chacun des énoncés composant un facteur, multiplié par le poids de saturation de cet item obtenu par l'analyse en composante principale avant rotation, divisé par la somme des poids de saturation des énoncés qui composent le facteur. Par exemple, pour le facteur *utilité du travail* composé de quatre énoncés (8. qui est utile aux autres ; 9. qui est utile à la société ; 10. qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres ; 11. qui sert à quelque chose.), pour lesquels les répondants devaient indiquer le niveau d'importance sur une échelle en six points, Morin et coll. (2001) ont calculé la moyenne obtenue (score allant de 1 à 6) pour chacun de ces énoncés à partir de 566 participants. Ils ont ensuite multiplié chacune de ces moyennes par le poids de saturation (avant rotation) de l'item obtenu par une ACP et divisé cette somme par la sommation des poids de saturation des énoncés compris dans ce facteur.

Ex. : $\sum (\text{poids saturation de item 8} * \text{moyenne item 8} + \dots + \text{poids de saturation item 11} * \text{moyenne item 11}) / \sum \text{des 4 poids de saturation}$, ou :

$$\sum [(\beta_8 \times X_8) + \dots + (\beta_{11} \times X_{11})] / \sum (\beta_8 + \dots + \beta_{11})$$

Cette même procédure a été employée pour les six facteurs de la mesure des caractéristiques valorisées du travail.

En ce qui a trait à la mesure des caractéristiques présentes dans le travail (mesure de *présence*), Morin et coll. (2001) ont utilisé la même structure qu'ils avaient obtenue pour la mesure des caractéristiques valorisées du travail¹ de façon à avoir des composantes comparables

¹ Lorsqu'il est question des travaux de Morin, le terme des *caractéristiques valorisées du travail* est employé comme synonyme à la mesure d'importance des caractéristiques du travail.

d'une mesure à l'autre et à pouvoir créer des indices de cohérence du travail. Le rationnel derrière ce choix d'imposer la structure issue des caractéristiques valorisées du travail aux caractéristiques présentes dans le travail est que le sens du travail est d'abord fonction de ce qui est recherché dans le travail. Ainsi, la structure obtenue à partir des caractéristiques valorisées devrait être plus stable à travers différents milieux organisationnels qu'une structure obtenue à partir des caractéristiques présentes dans le travail, qui elle, est appelée à changer d'une organisation à l'autre.

Après avoir obtenu une valeur pour chacun des facteurs de chacune des mesures, les indices de cohérence du travail sont calculés en soustrayant le score obtenu à la mesure *d'importance* au score obtenu à la mesure de *présence* (présence – importance). En procédant de la sorte, il y a incohérence lorsqu'un facteur du travail (disons l'éthique) est peu présent, mais auquel les répondants accordent de l'importance. À l'opposé, il y a cohérence lorsqu'un aspect du travail jugé important est présent, lorsqu'un aspect du travail jugé peu important est peu présent et finalement, lorsqu'un aspect du travail, jugé peu important, est tout de même présent.

Morin et coll. (2001) obtiennent des indices de cohérence du travail pour les six facteurs (l'utilité du travail, l'éthique au travail, l'efficacité personnelle, les conditions de réussite, le plaisir au travail et la sécurité personnelle) et considèrent ces indices de cohérence comme représentant le sens du travail. Un sujet trouvant peu de cohérence pour l'ensemble de ces indices trouverait nécessairement moins de sens à son travail qu'un sujet percevant davantage de cohérence pour chacun de ces indices. Ces indices sont également utilisés comme variables indépendantes au sein de régression. Par exemple, les résultats de Morin et coll. indiquent que l'indice de cohérence de la sécurité personnelle prédit une partie de l'anxiété des personnes, alors que l'indice de valorisation personnelle prédit une partie de leur irritabilité.

Ces résultats de Morin et coll. (2001) s'appuient d'abord sur une mesure des caractéristiques valorisées du travail qui est comparable à d'autres structures établies sur les valeurs et le sens du travail (ex. : MOW, 1987 ; Super & Sverko, 1995). Cependant, la supposition que la cohérence trouvée dans son travail correspond au sens du travail se fonde uniquement sur un raisonnement théorique qui découle de la psychologie existentielle (ex. : Aronsson et coll., 1999). Aucune recherche n'a, à ce jour, démontré de façon empirique qu'il était valide de considérer la cohérence du travail comme un élément correspondant au sens que l'on trouve à son travail.

Cette thèse de doctorat compte essentiellement deux objectifs. D'abord, consolider la validité de contenu des mesures des caractéristiques valorisées et présentes du travail développées par Morin. Puisque des énoncés sont ajoutés à ces deux mesures pour cette recherche, aucune hypothèse n'est formulée par rapport à la structure des caractéristiques valorisées du travail¹.

Le deuxième objectif de cette thèse est de démontrer que les indices de cohérence, qui seront calculés à partir des mesures des caractéristiques valorisées et présentes du travail, représentent des variables qui prédisent le sens du travail. Cet objectif nécessite une mesure du sens du travail indépendante des mesures servant à déterminer la cohérence du travail et implique deux hypothèses générales :

H1 : Les indices de cohérence obtenus seront corrélés de façon positive et significative à la perception du sens trouvé au travail ;

H2 : Chacun des indices de cohérence expliquera, à lui seul, une proportion significative du sens du travail².

¹ La justification de ces ajouts est présentée à la section méthodologie.

² Les hypothèses de cette recherche seront présentées de façon plus détaillée à la section résultat après que la structure des caractéristiques valorisées du travail aura été obtenue.

Méthodologie

Mesures

Les données pour cette recherche proviennent d'une enquête sur la qualité de vie au travail réalisée auprès d'employés syndiqués d'un hôpital francophone de la région montréalaise. Le questionnaire de cette enquête est présenté à l'Annexe 1.

D'abord, aux 30 énoncés composant chacune des mesures *d'importance* et de *présence* (présentées aux Tableaux 6 et 7), 12 autres énoncés ont été ajoutés, portant ainsi le nombre d'énoncés à 42 pour chacune des mesures. Ces 12 énoncés supplémentaires furent développés à partir des mêmes comptes rendus d'entretiens qui avaient servi au développement des énoncés initiaux (Morin & Cherré, 1999). Les mesures *d'importance* et de *présence* correspondent aux questions 5 et 35 du questionnaire d'enquête présenté à l'Annexe 1.

L'ajout de ces énoncés visait à atteindre trois critères importants concernant les structures qui découlent d'analyse en composantes principales : 1) maximiser l'obtention d'une structure factorielle simple, 2) que chaque facteur soit composé d'un minimum de trois énoncés et 3) que la structure soit interprétable sur la base du contenu des énoncés qui composent les facteurs (Tabachnick et Fidell, 2001).

Tout en respectant ces trois critères, le but est de développer une structure ayant un bon ratio énoncés / pourcentage de variance expliqué. De plus, en retournant aux entretiens initiaux pour le développement de ces nouveaux énoncés, l'objectif escompté est de parvenir à rendre chacune des dimensions plus distinctes sans nécessairement changer le nombre et le contenu général des facteurs. La liste qui suit correspond aux 42 énoncés de la mesure *d'importance*. Pour cette mesure, les répondants devaient indiquer le degré d'importance accordé à chacun de

ces énoncés sur une échelle Likert en 6 points (1 = légèrement important, 6 = extrêmement important).

Un travail qui a du sens en est un...

1. Qui correspond à vos compétences ;
2. Qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes ;
3. Qui est utile à la société ;
4. Qui mène à des résultats que vous valorisez ;
5. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres ;
6. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu ;
7. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée ;
8. Qui vous permet d'apprendre ;
9. Qui respecte les valeurs humaines ;
10. Qui apporte une contribution à la société ;
11. Où l'on reconnaît vos compétences ;
12. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres ;
13. Qui vous permet de prendre des initiatives ;
14. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance ;
15. Qui permet de vous perfectionner ;
16. Qui respecte vos convictions personnelles ;
17. Qui sert à quelque chose ;
18. Dont la charge est ajustée à vos capacités ;
19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues ;
20. Qui vous permet de prendre des décisions ;
21. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire ;
22. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes ;
23. Qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité ;
24. Qui permet de vous sentir utile ;
25. Où l'on reconnaît vos résultats ;
26. Qui se fait dans un esprit d'équipe ;
27. Que vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace ;
28. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins ;
29. Qui vous permet de développer vos compétences ;
30. Qui montre de la considération pour la dignité humaine ;
31. Qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres ;
32. Dont les objectifs sont clairs ;
33. Qui vous permet d'assumer des responsabilités ;
34. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés ;
35. Qui vous permet de travailler efficacement ;
36. Qui est en accord avec vos valeurs ;
37. Qui est utile aux autres ;
38. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur ;
39. Qui vous permet de vous épanouir ;
40. Qui correspond à vos intérêts ;
41. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs ;

42. Que vous avez du plaisir à faire.

Pour la mesure de *présence*, les répondants devaient indiquer leur degré d'accord pour les mêmes 42 caractéristiques sur une échelle Likert en 6 points (1 = fortement en désaccord, 6 = fortement d'accord). La question initiale était : *Actuellement vous faites un travail...*

Quant au sens du travail, il est évalué par trois énoncés provenant de la mesure sur l'habilitation psychologique de Gobert (2000) (question # 39 du questionnaire d'enquête présenté à l'Annexe 1). Les répondants devaient indiquer leur degré d'accord pour chacun des trois énoncés sur une échelle en 5 points (1 = peu ou pas du tout d'accord ; 5 = tout à fait d'accord).

Ces énoncés sont :

1. Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi (énoncé # 1 de la mesure) ;
2. Ce que je fais dans ce travail est très important pour moi (énoncé # 5 de la mesure) ;
3. Mes activités de travail ont beaucoup d'importance à mes yeux (énoncé # 8 de la mesure).

L'indice de sens, en fonction de la mesure de Gobert (2000), correspond à la sommation des trois scores obtenus par ces questions divisée par 3.¹

Au moment de développer le questionnaire sur la qualité de vie au travail, l'étude de Britt et coll. (2001) était inconnue de l'auteur et n'a donc pas été considérée pour cette recherche. Cependant, les qualités psychométriques rapportées par Gobert (2000) et le fait que cette mesure ait été développée et validée en français en font un bon outil pour vérifier les hypothèses de cette étude.

¹ La décision de ne retenir que trois énoncés est basée sur les résultats d'une étude pilote menée par Spreitzer (1995), qui montrait une redondance entre certains énoncés des sous-échelles, donc une possibilité certaine de réduire le nombre d'énoncés de la mesure.

Trois autres questions furent développées dans le but d'évaluer le sens donné et trouvé au travail par les personnes. La première question (question # 4 du questionnaire d'enquête présenté à l'Annexe 1) fait référence à la notion d'importance du travail et relève de l'approche de la signification du travail. À la question : « *Quelle est l'importance du travail dans votre vie ?* », les participants devaient indiquer leur réponse sur une échelle Likert en 6 points (1 = légèrement important, 6 = extrêmement important). Pour la deuxième question (question # 38 du questionnaire d'enquête présenté à l'Annexe 1) : « *En général, de quelle façon parlez-vous de votre travail ?* », les répondants indiquaient leur réponse sur une échelle Likert en 5 points (1 = de façon très négative, 5 de façon très positive). Finalement, les participants devaient indiquer si, dans la mesure où ils devraient recommencer leur vie professionnelle à zéro, ils choisiraient, oui (2) ou non (1), de faire le même métier ou la même profession (question # 13 du questionnaire d'enquête présenté à l'Annexe 1). L'idée sous-entendue, en relation avec ces trois questions, est que les individus dont le travail fait sens devraient normalement accorder davantage d'importance à leur travail, en parler de façon plus positive et tendre à s'engager à nouveau dans ce travail advenant le cas où ils auraient la possibilité de recommencer leur carrière.

Sujets et procédures

L'échantillonnage a été fait de façon aléatoire pour assurer la représentativité des résultats de ce projet. Un nombre suffisant d'employés (400) a été retenu en fonction des analyses statistiques prévues¹. L'échantillon fut déterminé à partir d'une liste informatisée des 1 246 employés syndiqués fournie par l'hôpital. La procédure fut réalisée par l'entremise du logiciel SPSS (version 10). Quatre cents employés sélectionnés au hasard ont été invités à répondre au

¹ Ce nombre tenait compte du fait qu'une proportion des employés invités ne participerait pas à l'étude.

questionnaire d'enquête. Leur participation à cette enquête a été volontaire, selon la procédure du consentement libre et éclairé.

L'administration des questionnaires s'est faite sur place, à l'hôpital, dans une salle prévue à cet effet, sur les heures de travail des salariés. Cette administration s'est effectuée du 28 février au 10 avril 2002. Des plages horaires ont été envoyées aux chefs de service des employés sélectionnés en leur demandant d'y insérer leurs employés de façon à minimiser les impacts de leur absence dans leur service et de prévoir un remplaçant lorsque cela était nécessaire. Les groupes ainsi formés variaient de quelques personnes à une trentaine de personnes.

Pour chacun de ces groupes, un agent de recherche était sur place afin de distribuer une lettre d'information aux participants traitant principalement des buts de l'étude, des étapes de son déroulement, des bénéfices et des inconvénients à y participer, de sa confidentialité, ainsi que du libre choix des employés invités à prendre part à l'étude. Un exemplaire de cette lettre est présenté à l'Annexe 2. Après avoir lu la lettre, les employés désirant participer à l'étude se faisaient remettre le questionnaire et l'agent de recherche demeurait sur place afin de répondre aux questions des participants et de reprendre les questionnaires complétés. Aucun formulaire de consentement n'a été distribué. Le consentement se traduisait par le choix des employés de répondre au questionnaire. Les participants ont pris en moyenne une heure pour compléter le questionnaire.

La procédure d'administration des questionnaires et le traitement des données garantissaient la confidentialité et l'anonymat des répondants. Seules les données traitées statistiquement furent partagées avec l'organisation, en échange de sa collaboration.

Des 400 employés invités, 262 (65,5 %) ont participé à l'enquête¹. Plusieurs contraintes ont fait en sorte que des employés sélectionnés pour l'étude n'ont pu y participer. D'abord, certains employés étaient absents le jour pour lequel ils avaient été convoqués. D'autres étaient soit en congé de maladie, soit en congé sans solde ou en vacances. Finalement, certains employés n'ont pu se faire remplacer, alors que d'autres ne se sont pas présentés par manque d'intérêt envers le projet. Les employés ne s'étant pas présentés à leur première convocation ont tous été convoqués une seconde et dernière fois afin de donner l'occasion à ceux qui désiraient participer à cette étude de le faire.

Parmi les participants, 67,4 % sont des femmes et 32,6 % sont des hommes avec un âge moyen égal à 44,4 ans (écart-type = 9,1 ans). De plus, 12,5 % travaillent à l'hôpital depuis moins de cinq ans, 11,6 % y travaillent depuis 5 à 10 ans, 19 % y travaillent depuis 10 à 15 ans, 11,6 % y travaillent depuis 15 à 20 ans, et finalement, une grande proportion y travaille depuis 20 ans et plus soit 45,3 % des répondants. Enfin, l'emploi de 86,7 % des répondants est permanent.

Le Tableau 8 montre le pourcentage de répondants associé à chacun des niveaux de scolarité recensés. La majorité des sujets possèdent un diplôme secondaire général ou professionnel, soit 64,7 % des répondants.

Les principaux postes occupés par les participants de cette étude sont les postes de préposés aux bénéficiaires (23,7 %), commissionnaires internes (13,9 %), secrétaires (13,1%), aide à l'alimentation (10,2 %) et préposés à l'admission (6,1 %).

¹ Ce nombre est jugé satisfaisant pour la réalisation d'analyses en composantes principales (Tabachnick et Fidell, 2001). De plus, une règle de base concernant le nombre minimum de sujets requis pour une régression multiple (un autre type d'analyse utilisé dans cette recherche) est : $N \geq 50 + 8m$ (m étant le nombre de variables indépendantes VI). Aucune régression effectuée pour cette étude ne contient plus de six VI, ce qui nécessite un échantillon minimal de 98 sujets (Tabachnick et Fidell, 2001). Ces auteurs ajoutent que dans le cas de régressions multiples de type pas à pas (stepwise), un ratio sujets : VI de 40 : 1 est considéré comme étant raisonnable. L'échantillon de cette recherche respecte également cette règle.

Tableau 8
Pourcentage de répondants pour chaque niveau de scolarité

Niveaux de scolarité	%
1. Primaire	1,9
2. Secondaire général	38,0
3. Secondaire professionnel	26,7
4. Collégial général	8,9
5. Collégial technique	12,4
6. Certificat	4,3
7. Universitaire (1 ^{er} cycle)	7,0
8. Universitaire (2 ^{ème} cycle)	0,4
9. Universitaire (3 ^{ème} cycle)	0,4

Tableau 9
Pourcentage de répondants pour chaque tranche salariale

Tranches salariales	%
1. Moins de 11 999 \$	1,6
2. 12 000 \$ à 19 999 \$	7,4
3. 20 000 \$ à 29 999 \$	62,3
4. 30 000 \$ à 39 999 \$	25,3
5. 40 000 \$ à 49 999 \$	2,3
6. 50 000 \$ à 59 999 \$	1,2

Le Tableau 9 montre le nombre et le pourcentage de participants par tranche de salaire recensée. Tel qu'indiqué par ce tableau, les deux tiers des répondants font un salaire entre 20 000

\$ et 29 999 \$ par année, alors que plus de 85 % d'entre eux reçoivent un salaire qui varie entre 20 000 \$ et 39 999 \$.

Aspects méthodologiques reliés au calcul des indices de cohérence

Le modèle développé par Morin (1996) implique la création d'indices de cohérence à partir de deux mesures : la mesure des caractéristiques valorisées du travail (mesure d'importance) et la mesure des caractéristiques présentes dans le travail (mesure de présence). Ces nouveaux indices sont ensuite traités comme des variables indépendantes au sein d'analyses (principalement des régressions) afin de prédire une variable dépendante. Par exemple, les résultats de Morin et coll. (2001) indiquent que l'indice de cohérence de la sécurité personnelle prédit une partie de l'anxiété des personnes, alors que l'indice de cohérence de la valorisation personnelle prédit une partie de leur irritabilité¹.

L'approche choisie par Morin pour mesurer le sens trouvé au travail s'insère dans le champ de recherche communément appelé « theory of work adjustment » qui inclut, entre autres, les études effectuées sur le P-E fit (ex. : Chatman, 1989 ; Rounds et coll., 1987). Dans ce type d'étude, l'on considère le niveau d'ajustement (de cohérence) entre les caractéristiques d'un individu (ex. : traits de personnalité, habiletés, etc.) et celles de son environnement (ex. : tâches, rôles, etc.) pour prédire la qualité de ses comportements subséquents dans son milieu de travail (ex. : sa performance). Cependant, certains chercheurs, davantage préoccupés par des aspects d'ordre méthodologique et statistique, ont démontré qu'il existait des problèmes associés à ce type d'indice (ex. : Cronbach, 1987 ; Edwards, 1994 ; Evans, 1991). Cronbach et Furby (1970) ont même proposé de ne pas créer ce type d'indice et de s'en tenir aux mesures initiales afin de

¹ Se rapporter aux travaux de Morin et coll. (2001), à la fin du contexte théorique pour un rappel des indices de sécurité et de valorisation personnelle.

s'assurer d'une plus grande confiance envers les résultats obtenus et en faciliter leur interprétation. Dans le contexte de cette étude, cela voudrait dire de tenir compte uniquement de l'information provenant des mesures *d'importance* et de *présence* et de ne pas créer d'indice de cohérence à partir de ces deux mesures.

L'ambiguïté associée à ce type de recherche provient principalement de la méthodologie employée pour calculer les indices. Un indice de cohérence peut être calculé à partir de deux mesures (ex. : le salaire actuel et le salaire désiré). Il s'agit alors d'un indice de cohérence bivarié. Les principaux calculs employés pour la création d'un indice de cohérence bivarié sont la *différence algébrique* (résultat d'une simple soustraction entre les scores obtenus aux deux mesures), la *différence absolue* (résultat d'une soustraction toujours exprimée en valeur positive) et la *différence au carré* (résultat d'une soustraction mise au carré) (Edwards, 1994).

La deuxième approche employée pour obtenir un indice de cohérence est celle où l'on obtient l'indice à partir de deux mesures contenant plus d'une dimension par mesure (ex. : la personnalité d'un individu et la personnalité requise pour un emploi donné). Cette approche correspond à celle de Morin et coll. (2001). Il s'agit alors d'un indice de cohérence sur la ressemblance des profils. Les principaux calculs employés pour la création de ce type d'indice sont la *somme des différences absolues*, la *somme des différences au carré*, la racine carrée de la somme des différences au carré et la *corrélation entre les profils* (Edwards, 1994)¹. Aucune de ces méthodes, autant pour les indices bivariés que celles correspondant à la ressemblance des profils n'est parfaite, et parmi les problèmes qu'elles soulèvent, celui de la multicolinéarité, est certainement le plus important.

¹ Tel qu'abordé plus tôt, Morin et coll. (2001) ont utilisé une méthode de calcul qui n'est pas répertoriée par Edwards (1994).

La multicollinéarité fait référence à l'intercorrélation existant entre les variables indépendantes dans une régression multiple. Elle constitue un problème important lorsqu'on veut attribuer une importance relative à une ou plusieurs variables indépendantes dans un modèle de régression (Haccoun, 1996). En utilisant l'une ou l'autre des méthodes de calcul mentionnées, il arrive que l'indice de cohérence obtenu soit fortement corrélé (ex. : $r > ,75$) avec l'une des mesures desquelles il découle. Ce faisant, l'indice de cohérence n'a pratiquement pas de valeur ajoutée et représente, à peu de différences près, la variable avec laquelle il est fortement corrélé. Pour réduire le problème de multicollinéarité, il est plutôt recommandé de créer un indice de cohérence à partir du produit (la multiplication) des deux mesures (Cronbach, 1987). De plus, afin de déterminer le niveau de multicollinéarité, il est préférable d'intégrer à la régression l'indice de cohérence et les mesures à partir desquelles il a été calculé (Edwards, 1994).

Plusieurs chercheurs, utilisant un indice de cohérence comme variable indépendante, ont conclu que cet indice expliquait une proportion significative d'une variable dépendante quelconque. Par exemple, Wanous et Lawler (1972) affirmaient que la différence existant entre les caractéristiques perçues et désirées d'un emploi expliquait une proportion significative de variance au niveau de la satisfaction par rapport aux caractéristiques de l'emploi. Cette conclusion était basée sur le résultat d'une corrélation significative simple entre l'indice et sa variable dépendante¹. Cependant, Wall et Payne (1973), reprenant les données de Wanous et Lawler, ont démontré que cette relation n'existait plus après avoir contrôlé pour la variable des caractéristiques perçues².

¹ Morin et coll. (2001) ont également rapportés des résultats issus de corrélations simples.

² Cette étude de Wanous et Lawler (1972) n'est pas traitée dans le contexte théorique de cette thèse puisqu'elle porte essentiellement sur les différentes méthodologies employées pour mesurer la satisfaction au travail, dont plusieurs ne sont pas pertinentes pour cette étude. Les 23 caractéristiques du travail comprises dans leur recherche forment six facteurs similaires à ceux provenant des études abordées au contexte théorique. Les noms donnés à ces facteurs sont 1) le salaire, 2) l'autonomie, 3) les relations sociales, 4) la sécurité, 5) la possibilité de croître et 6) l'estime de soi.

Sweeney et coll. (1990) ont également démontré que l'indice correspondant à la différence entre le salaire antérieur et le salaire actuel n'avait plus de valeur significative après avoir contrôlé pour le salaire actuel. Ce contrôle se fait en régressant sur la variable dépendante l'indice de cohérence et les variables à partir desquelles l'indice est calculé.

Edwards (1994) et d'autres avant lui comme Evans (1991) et Schmidt (1973) affirment que l'impact d'un indice de cohérence sur d'autres variables dépendantes devrait être vérifié exactement de la même façon que l'interaction d'une ANOVA est vérifiée – en examinant les effets singuliers de chacune des variables indépendantes sur la variable dépendante et l'effet de leur produit sur la variable dépendante. Ainsi, si le produit (ici, l'indice de cohérence) des deux mesures augmente la proportion de variance expliquée de façon significative pour la variable dépendante, il devient possible de conclure que l'indice de cohérence représente une valeur ajoutée. En contre partie, si l'indice de cohérence corrèle fortement ($r > ,75$) avec une des variables qui le compose, la multicollinéarité entre ces variables sera élevée et l'indice de cohérence n'apportera pas une contribution significative unique à la proportion de variance expliquée pour la variable dépendante.

Régresser un indice de cohérence avec les variables qui le composent sur une variable dépendante permet donc de vérifier le degré de multicollinéarité entre les variables indépendantes du modèle, et par le fait même, la valeur explicative réelle de l'indice de cohérence par rapport aux autres variables indépendantes du modèle.

Les indices de cohérence de cette étude correspondent à des indices de ressemblance des profils, puisque les mesures qui les composent contiennent plusieurs dimensions. À la différence de Morin et coll. (2001), les indices de cohérence pour cette recherche sont obtenus par la multiplication des scores de chaque mesure, et ce, dans le but de minimiser le problème de multicollinéarité.

Ainsi, pour cette étude, chaque indice de cohérence est le résultat d'une multiplication entre le score moyen pour la mesure *importance* et le score moyen pour la mesure *présence*. Par exemple, pour un facteur composé de trois énoncés, la moyenne des scores obtenue aux trois énoncés sur la mesure *importance* est multipliée par la moyenne des scores obtenue par les mêmes trois énoncés sur la mesure *présence*.

$$F_I * F_P = F_C \text{ ou :}$$

F_I est la moyenne des énoncés pour ce facteur issu de la mesure d'importance.

F_P est la moyenne des mêmes énoncés que pour F_I , mais dont les scores proviennent de la mesure de présence.

F_C est l'indice de cohérence issu de la multiplication de F_I par F_P .

Comme la structure des composantes pour les mesures des caractéristiques valorisées et présentes dans le travail risque de varier, la structure obtenue pour la mesure des caractéristiques valorisées du travail sera appliquée à celle des caractéristiques présentes dans le travail afin de calculer les indices de cohérence. Morin et coll. (2001) ont également procédé de cette façon. Tel que mentionné plus tôt, cette procédure s'explique par le fait qu'il est peu probable que les deux mesures mènent à des structures factorielles identiques, puisque les deux mesures, bien qu'elles soient composées des mêmes énoncés, recherchent de l'information à des niveaux variés. De plus, la structure issue de la mesure *importance* sert de structure maîtresse étant donné que cette mesure est appelée à être plus stable d'une étude à l'autre.

La création d'indices par la multiplication des scores est valide (Cohen, 1978) et plus robuste (Cronbach, 1987). Il est également recommandé de standardiser les variables indépendantes incluses dans la régression (Marquard, 1980) et plus particulièrement de standardiser les variables indépendantes correspondant à des interactions, puisque lorsqu'elles

sont exprimées en score brut dans l'équation, elles sont plus susceptibles d'entraîner des problèmes de multicolinéarité (Tabachnick et Fidell, 2001).

De plus, de façon à déterminer si les indices de cohérence prédisent le sens du travail, chaque indice et les variables qui le composent seront testés par son propre modèle de régression (un modèle par indice). Cette façon de procéder est plus pertinente, puisqu'elle permet de tenir compte de chacune des dimensions contenues dans les mesures et de déterminer leur influence singulière plutôt que de créer un indice général de cohérence susceptible d'entraîner des problèmes de multicolinéarité et de rendre l'interprétation des résultats difficile (Edwards, 1994).

Résultats¹

La section des résultats présente d'abord le raffinement de la mesure des caractéristiques valorisées du travail. Les modèles de régressions, permettant de vérifier les hypothèses de cette étude, sont ensuite présentés.

Mesure d'importance

Une analyse en composantes principales (rotation promax) fut d'abord réalisée avec la mesure *d'importance* composée des 42 énoncés. Les énoncés qui ne respectaient pas les trois critères suivants furent retirés de la mesure.

1. Se regroupant avec un minimum de deux autres énoncés.
2. Ayant un poids de saturation égal ou supérieur à ,45.
3. Ayant un poids de saturation égal ou supérieur à ,45 sur un seul facteur.

Le Tableau 10 montre les résultats d'une analyse en composantes principales effectuée sur la mesure *d'importance* avec les 26 énoncés respectant les trois critères précisés, $N = 229^2$. Ces résultats révèlent une structure simple composée de six facteurs expliquant 65,85% de la variance totale obtenue suite à une rotation de type promax (rotation oblique qui permet aux facteurs d'être corrélés entre eux). La limite des poids de saturation est de ,45 (soit 20 % de variance expliquée). Un alpha de ,9312 indique une bonne consistance interne de la mesure *d'importance*. Une valeur propre > 1 est le critère employé pour déterminer le nombre de facteurs. Ce critère est adéquat

¹ À moins de précision contraire, les analyses ont été réalisées avec le logiciel d'analyse statistique pour sciences sociales (SPSS)

² Le rapport statistique de cette analyse est présenté à l'Annexe 3

Tableau 10

Analyse en composantes principales pour la mesure d'importance (26 énoncés)

Énoncés	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
23. Qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité.	,829					
21. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire.	,747					
30. Qui montre de la considération pour la dignité humaine.	,629					
34. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.	,620					
9. Qui respecte les valeurs humaines.	,590					
38. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur.	,524					
42. Que vous avez du plaisir à faire.		,795				
41. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs.		,643				
7. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée.		,607				
14. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.		,584				
8. Qui vous permet d'apprendre.		,572				
39. Qui vous permet de vous épanouir.		,539				
33. Qui vous permet d'assumer des responsabilités.			,830			
22. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes.			,636			
20. Qui vous permet de prendre des décisions.			,635			
35. Qui vous permet de travailler efficacement.			,547			
5. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.				,707		
12. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres.				,621		
19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues.				,620		
6. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.				,557		
3. Qui est utile à la société.					,853	
10. Qui apporte une contribution à la société.					,838	
37. Qui est utile aux autres.					,672	
1. Qui correspond à vos compétences.						,783
28. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins.						,693
11. Où l'on reconnaît vos compétences.						,569
Pourcentage de variance expliquée	37,82	6,53	6,35	5,64	5,36	4,15
Facteur ₁ : Éthique au travail						
Facteur ₂ : Plaisir au travail						

Facteur₃ : Autonomie au travail
Facteur₄ : Relations au travail
Facteur₅ : Utilité du travail
Facteur₆ : Reconnaissance au travail

étant donné que le nombre de facteurs obtenu est raisonnable par rapport au nombre d'énoncés¹, le nombre d'énoncés est inférieur à 40 et l'échantillon est suffisamment grand (Tabachnick et Fidell, 2001). Ces mêmes auteurs proposent également qu'une rotation de type promax est plus pertinente lorsque les corrélations entre les facteurs excède ,32 (soit 10 % ou plus de variance commune entre les facteurs)².

Le Tableau 11 présente le nom de chacun des facteurs, le nombre d'énoncés qui les composent, leur moyenne, leur écart-type, leur coefficient de consistance interne, ainsi que les corrélations entre les facteurs. À l'exception du facteur *reconnaissance* ($\alpha = ,68$), les résultats révèlent des coefficients de consistance interne supérieurs à ,75 pour l'ensemble des facteurs.

La structure obtenue pour la mesure d'importance compte six facteurs.

1. L'éthique du travail, expliquant 37,82 % de la variance totale. Ce facteur est composé des énoncés :

- qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité ;
- qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire ;
- qui montre de la considération pour la dignité humaine ;
- où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés ;
- qui respecte les valeurs humaines ;
- où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur ;

¹ Le nombre de facteurs avec une valeur propre > 1 se situe généralement entre le nombre d'énoncés divisé par 3 et le nombre d'énoncés divisé par 5 (Tabachnick et Fidell, 2001). L'intervalle probable pour cette étude se situe donc entre 5 et 9 facteurs.

² Le Tableau 11 indique que les corrélations entre les facteurs sont toutes supérieures à ,32.

Tableau 11

Moyennes, écart-types (É.T.), corrélations et coefficients de consistance interne pour les facteurs de la mesure d'importance¹

Facteurs	Énoncés	Moy.	É-T	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
1. Éthique au travail	6	5,31	,70	(,84)*					
2. Plaisir au travail	6	5,07	,70	,77	(,82)				
3. Autonomie au travail	4	4,85	,79	,71	,73	(,83)			
4. Relations au travail	4	4,63	,82	,64	,66	,71	(,76)		
5. Utilité du travail	3	4,82	,90	,58	,53	,44	,60	(,80)	
6. Reconnaissance au travail	3	5,15	,79	,56	,64	,65	,62	,51**	(,68)

* Les valeurs entre parenthèses correspondent aux coefficients de consistance interne (alpha).

** Toutes les corrélations sont significatives ($p < ,01$).

2. Le plaisir au travail, expliquant 6,53 % de la variance totale. Ce facteur est composé des énoncés :

- que vous avez du plaisir à faire ;
- qui vous permet d'atteindre vos objectifs ;
- qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée ;
- qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance ;
- qui vous permet d'apprendre, qui vous permet de vous épanouir .

3. L'autonomie au travail, expliquant 6,36 % de variance totale. Ce facteur est composé des énoncés :

¹ Les corrélations indiquées dans ce tableau sont celles obtenues par une analyse factorielle confirmatoire (AFC) qui sera ultérieurement abordée. Bien que l'analyse en composante principale fournisse également cette information, les corrélations issues de ce type d'analyse sont moins justes que celles obtenues par une AFC.

- qui vous permet d'assumer des responsabilités ;
- qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes ;
- qui vous permet de prendre des décisions ;
- qui vous permet de travailler efficacement.

4. Les relations au travail, expliquant 5,64 % de variance totale. Ce facteur est composé des énoncés :

- qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres ;
- qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres ;
- qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues ;
- qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.

5. L'utilité du travail, expliquant 5,36 % de la variance totale. Ce facteur est composé des énoncés :

- qui est utile à la société ;
- qui apporte une contribution à la société ;
- qui est utile aux autres.

6. La reconnaissance au travail, expliquant 4,14 % de variance totale. Ce facteur est composé des énoncés :

- qui correspond à vos compétences ;
- qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins ;
- où l'on reconnaît vos compétences¹.

De plus, les Tableaux 12 à 17 montrent le niveau d'homogénéité des six facteurs de la mesure *d'importance* en présentant, pour chaque facteur, les corrélations énoncé-total corrigées et la contribution à la consistance interne des énoncés (alpha si énoncé retranché)².

¹ Cette structure sera analysée de façon plus détaillée en relation avec les recherches de Morin, ainsi que d'autres études sur le sens à la section discussion.

² Le rapport statistique associé à ces résultats est présenté à l'Annexe 4.

Tableau 12

Homogénéité du facteur d'éthique au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur

Énoncés	\bar{r}	alpha
	énoncé-total	si énoncé retranché
9. Qui respecte les valeurs humaines.	,60	,81
21. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire.	,67	,80
23. qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité.	,59	,81
30. Qui montre de la considération pour la dignité humaine.	,65	,80
34. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.	,66	,80
38. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur.	,54	,83

N = 251

Alpha = ,84

Tableau 13

Homogénéité du facteur du plaisir au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur

Énoncés	\bar{r}	alpha
	énoncé-total	si énoncé retranché
7. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée.	,56	,80
8. Qui vous permet d'apprendre.	,52	,80
14. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.	,66	,77
39. Qui vous permet de vous épanouir.	,62	,79
41. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs.	,60	,79
42. Que vous avez du plaisir à faire.	,59	,79

N = 251

Alpha = ,82

Tableau 14

Homogénéité du facteur de l'autonomie au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur

Énoncés	r énoncé-total	alpha si énoncé retranché
20. Qui vous permet de prendre des décisions.	,70	,76
22. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes.	,70	,76
33. Qui vous permet d'assumer des responsabilités.	,68	,77
35. Qui vous permet de travailler efficacement.	,54	,83

N = 248

Alpha = ,83

Tableau 15

Homogénéité du facteur des relations au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur

Énoncés	r énoncé-total	alpha si énoncé retranché
5. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.	,58	,68
6. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.	,48	,75
12. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres.	,60	,67
19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues.	,57	,68

N = 253

Alpha = ,76

Tableau 16

Homogénéité du facteur de l'utilité du travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur

Énoncés	r énoncé-total	alpha si énoncé retranché
3. Qui est utile à la société.	,67	,71
10. Qui apporte une contribution à la société.	,71	,67
37. Qui est utile aux autres.	,58	,80

N = 251

Alpha = ,80

Tableau 17

Homogénéité du facteur de la reconnaissance au travail et contribution à la consistance interne des énoncés de ce facteur

Énoncés	r énoncé-total	Alpha si énoncé retranché
1. Qui correspond à vos compétences.	,53	,54
11. Où l'on reconnaît vos compétences.	,54	,50
28. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins.	,43	,66

N = 256

Alpha = ,68

Afin de confirmer la structure à six facteurs, une analyse factorielle confirmatoire fut réalisée avec le logiciel pour équations structurelles EQS (Bentler, 1995). Le modèle sous hypothèse est présenté à la Figure 2. Les carrés représentent les 26 variables mesurées et les cercles, les six variables latentes (les six facteurs). Les flèches droites entre les variables correspondent aux effets directs escomptés.

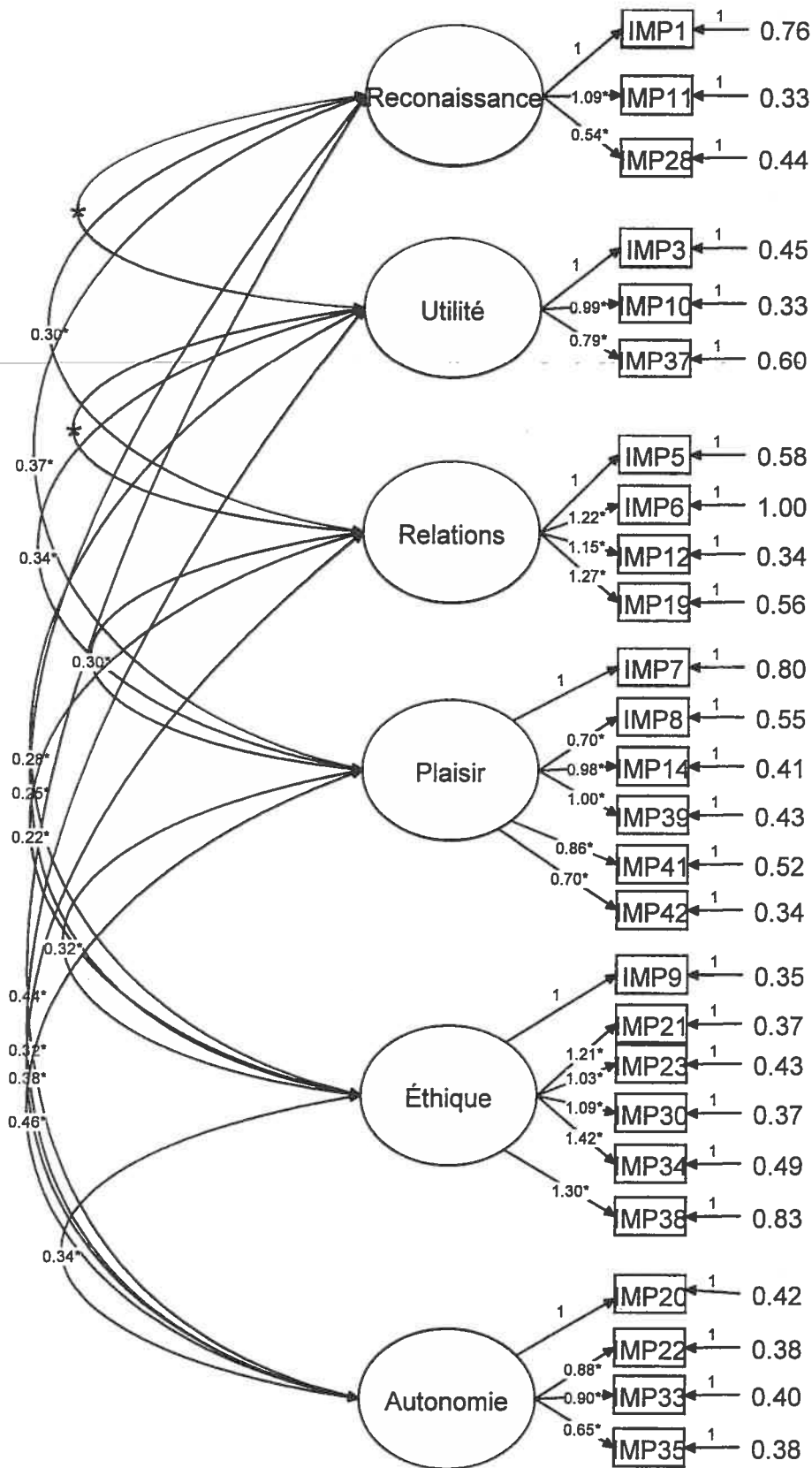


Figure 2: EQS Model
 Chi sq.=867.16 P=0.00 CFI=0.80 RMSEA=0.09

Tableau 18

Valeurs du χ^2 , de l'indice d'adéquation comparé et de l'indice d'erreur d'approximation pour le modèle proposé à la Figure 2

Modèle	Degré de liberté	χ^2	IAC	RMSEA
Modèle des caractéristiques valorisées du travail	284	867,16	,81	,09

Le modèle testé compte six facteurs corrélés reflétant les six catégories des caractéristiques valorisées du travail¹. Ce modèle est sur-identifié avec 284 degrés de liberté et 67 paramètres à estimer. L'analyse fut réalisée avec 229 sujets suite au retrait de 33 cas pour cause de données manquantes. Pour les variables 9, 21, 23, 28 et 42, la distribution des scores était concentrée près de la moyenne (kurtosis positive > 3,75). Cette anormalité, qui peut engendrer une sous-estimation de la variance, perd de son effet avec des échantillons plus grands que 100 (Waternaux, 1976, dans Tabachnick et Fidell, 2001). Aucune modification n'a donc été apportée aux données².

Le Tableau 18 indique les principales valeurs à partir desquelles la qualité du modèle sous hypothèse peut être jugée. D'abord, le $\chi^2 = 867,16$, $p < .001$ indique une différence entre le modèle proposé et la covariance présente au sein de l'échantillon. Cependant, puisque la statistique du χ^2 est sensible à la taille de l'échantillon³, deux autres statistiques donnent une meilleure indication de la qualité du modèle. D'abord, l'indice d'adéquation comparé⁴ d'une

¹ Les valeurs qui apparaissent sur les flèches courbées indiquent la covariance entre les facteurs et non pas les corrélations. Les valeurs manquantes entre les variables latentes «reconnaissance» et «utilité» et entre «utilité» et «relations» sont respectivement de ,35 et ,32.

² La méthode d'estimation employée est celle du « maximum de vraisemblance »

³ Lorsque l'échantillon est relativement gros, comme c'est le cas pour cette recherche, la statistique du χ^2 peut être significative dû à des différences triviales au sein de l'échantillon et inciter le rejet d'un modèle adéquat. Ceci correspond à l'erreur de type 1 (Tabachnick et Fidell, 2001).

⁴ Le terme employé dans la littérature anglophone est le « Comparative fit index ». Une valeur de ,90 et plus est considéré comme un bon fit (Tabachnick et Fidell, 2001).

valeur égale à ,81 indique que le modèle proposé ne reflète pas bien la covariance au sein de l'échantillon, bien que cette valeur se rapproche du seuil acceptable de ,90. Cependant, l'indice d'erreur d'approximation¹ égal à ,09 indique que le modèle, sans être un excellent modèle, demeure un modèle qui reflète assez bien la covariance de l'échantillon. Browne et Cudeck, (1993) propose qu'une valeur RMSEA inférieure à ,06 indique une bonne adéquation entre le modèle et les données, alors qu'une valeur RMSEA supérieure à ,10 correspond au seuil indiquant une mauvaise adéquation entre le modèle et les données².

La Figure 3 propose un deuxième modèle comparable au premier à l'exception que ce deuxième modèle pose l'hypothèse que les six composantes ne sont pas corrélées entre elles. En observant les statistiques rapportées au Tableau 19 concernant ce second modèle, l'on constate que le modèle n'incluant pas les corrélations entre les composantes est une moins bonne représentation de la covariance présente dans l'échantillon. L'indice de fit comparé passe de ,81 à ,62 et l'erreur d'approximation (,13) dépasse le seuil acceptable de ,10. Ces résultats indiquent que tout en étant des dimensions distinctes, ces dimensions demeurent corrélées entre elles³.

¹ RMSEA : « the root mean square error of appreciation ».

² Le rapport statistique pour cette analyse factorielle confirmatoire est présenté à l'Annexe 5.

³ Le rapport statistique pour cette deuxième analyse factorielle confirmatoire est présenté à l'Annexe 6.

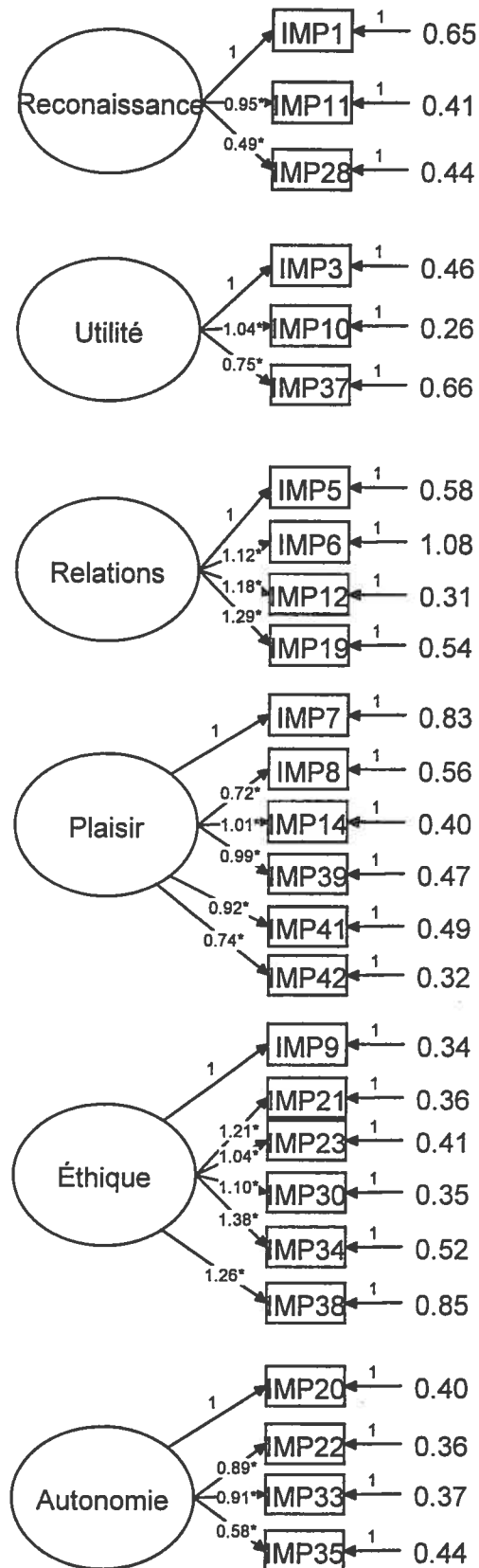


Figure 3: EQS Model
Chi sq.=1434.40 P=0.00 CFI=0.62 RMSEA=0.13

Tableau 19

Valeurs du χ^2 , de l'indice d'adéquation comparé et de l'indice d'erreur d'approximation pour le modèle proposé à la Figure 3

Modèle	Degré de liberté	χ^2	IAC	RMSEA
Modèle des caractéristiques valorisées du travail	299	1434,40	,62	,13

Mesure de présence

Une analyse en composantes principales pour la mesure de *présence* n'a pas révélé une structure similaire à celle obtenue pour la mesure *d'importance*. Comme l'indique le Tableau 20, la structure obtenue suite à une rotation promax, (valeur propre > 1, poids de saturation $\geq ,45$) est composée de cinq facteurs expliquant 65,67 % de la variance totale. Cette structure n'est pas simple puisque l'énoncé 9. *Qui respecte les valeurs humaines*, obtient un poids de saturation supérieur à ,45 sur plus d'un facteur. De plus, le facteur 5 est composé d'un seul énoncé. Finalement, les énoncés 5. *Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres* et 35. *Qui vous permet de travailler efficacement*, ne relèvent d'aucun facteur¹.

La structure de la mesure *d'importance* a donc été imposée à la mesure *présence* afin d'obtenir deux structures comparables à partir desquelles les indices de cohérence pourront être calculés. Le Tableau 21 présente les moyennes, les écarts-types, les coefficients de

¹ Le rapport statistique de cette analyse est présenté à l'annexe 7.

Tableau 20

Analyse en composantes principales pour la mesure de présence (26 énoncés)

Énoncés	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅
20. Qui vous permet de prendre des décisions.	,939				
33. Qui vous permet d'assumer des responsabilités.	,895				
22. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes.	,857				
6. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.	,776				
1. Qui correspond à vos compétences.	,598				
39. Qui vous permet de vous épanouir.	,543				
11. Où l'on reconnaît vos compétences.	,541				
41. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs.	,521				
7. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée.	,500				
14. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.	,491				
42. Que vous avez du plaisir à faire.	,467				
23. Qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité.		,835			
38. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur.		,713			
21. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire.		,664			
30. Qui montre de la considération pour la dignité humaine.		,576			
3. Qui est utile à la société.			,942		
10. Qui apporte une contribution à la société.			,879		
37. Qui est utile aux autres.			,698		
9. Qui respecte les valeurs humaines.		,541	,551		
8. Qui vous permet d'apprendre.			,515		
12. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres.				,794	
19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues.				,764	
34. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.				,563	
5. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.					
28. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins.					,797
35. Qui vous permet de travailler efficacement.					
Pourcentage de variance expliquée	42,23	8,09	6,61	4,59	4,16

corrélation et les coefficients de consistance interne des facteurs de la mesure de *présence* après lui avoir imposé la structure obtenue pour la mesure *d'importance*. À l'exception du facteur *reconnaissance*, les valeurs alpha sont toutes supérieures à ,75, indiquant tout de même une bonne consistance interne pour cinq des six facteurs. L'ensemble des corrélations entre les facteurs sont positives et significatives, $p < ,01$.¹

Tableau 21
Moyennes, écart-types (É.T.), corrélations et coefficients de consistance interne pour les facteurs des caractéristiques présentes dans le travail

Facteurs	Énoncés	Moy.	É-T	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
1. Éthique au travail	6	3,86	1,06	(,84)*					
2. Plaisir au travail	6	3,94	1,05	,68**	(,89)				
3. Autonomie au travail	4	3,99	1,08	,62	,72	(,86)			
4. Relations au travail	4	4,26	,84	,61	,68	,62	(,76)		
5. Utilité du travail	3	4,71	,92	,44	,51	,36	,48	(,82)	
6. Reconnaissance au travail	3	4,07	1,00	,62	,72	,67	,56	,43	(,52)

* Les valeurs entre parenthèses correspondent aux coefficients de consistance interne (alpha).

** L'ensemble des corrélations sont significatives, $p < ,001$

Finalement, concernant les mesures *d'importance* et de *présence*, le Tableau 22 indique que seule la différence des moyennes reliées aux mesures constituant la dimension de l'utilité du

¹ Le rapport statistique relié à l'information contenue dans le Tableau 21 est présenté à l'annexe 8.

Tableau 22

Différence des moyennes pour les mesures d'importance et de présence pour chacun des indices de cohérence du travail ¹

Dimensions	Moyennes (importance)	Moyennes (présence)	Signification
1. Éthique au travail	,485	1,133	,00*
2. Plaisir au travail	,491	1,109	,00
3. Autonomie au travail	,616	1,167	,00
4. Relations au travail	,673	,705	,00
5. Utilité du travail	,817	,839	,22
6. Reconnaissance au travail	,631	,996	,00

* $p < ,001$

travail n'était pas statistiquement significative, alors que pour toutes les autres dimensions, la moyenne de la mesure de présence était toujours la plus significativement élevée. De plus, lorsque l'on observe les valeurs d'écart-types pour les mesures *d'importance* et de *présence* à l'annexe 9, l'on constate que les réponses des participants étaient plus homogènes en ce qui concerne ce qu'ils considéraient important au point de vue des caractéristiques de leur travail, alors

¹ Le rapport statistique des informations contenues dans le Tableau 22 est présenté à l'Annexe 9.

que leur perception des caractéristiques actuelles de leur travail était plus hétérogène. Les résultats présentés au Tableau 22 seront abordés de façon plus détaillée à la section *Discussion*.

Hypothèses

Maintenant que les facteurs sont connus, voici les hypothèses détaillées pour cette recherche :

H1 : L'indice de cohérence de l'éthique au travail est significativement corrélé à la mesure du sens du travail. Plus les individus perçoivent de la cohérence concernant l'éthique de leur travail, plus ils perçoivent que leur travail fait du sens.

H2 : L'indice de cohérence du plaisir au travail est significativement corrélé à la mesure du sens du travail. Plus les individus perçoivent de la cohérence concernant le plaisir pouvant être ressenti à faire son travail, plus ils perçoivent que leur travail fait du sens.

H3 : L'indice de cohérence de l'autonomie au travail est significativement corrélé à la mesure du sens du travail. Plus les individus perçoivent de la cohérence concernant l'autonomie dont ils peuvent jouir dans leur travail, plus ils perçoivent que leur travail fait du sens.

H4 : L'indice de cohérence de la qualité des relations au travail est significativement corrélé à la mesure du sens du travail. Plus les individus perçoivent de la cohérence concernant leurs relations de travail, plus ils perçoivent que leur travail fait du sens.

H5 : L'indice de cohérence de l'utilité du travail est significativement corrélé à la mesure du sens du travail. Plus les individus perçoivent de la cohérence concernant l'utilité de leur travail, plus ils perçoivent que leur travail fait du sens.

H6 : L'indice de cohérence de la reconnaissance au travail est significativement corrélé à la mesure du sens du travail. Plus les individus perçoivent de la cohérence concernant la

Sens du travail

reconnaissance qui peut leur être donnée dans leur travail, plus ils perçoivent que leur travail fait du sens.

H7 : L'indice de cohérence de l'éthique au travail apporte une contribution unique et significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

H8 : L'indice de cohérence du plaisir au travail apporte une contribution unique et significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

H9 : L'indice de cohérence de l'autonomie au travail apporte une contribution unique et significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

H10 : L'indice de cohérence de la qualité des relations au travail apporte une contribution unique et significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

H11 : L'indice de cohérence de l'utilité du travail apporte une contribution unique et significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

H12 : L'indice de cohérence de la reconnaissance au travail apporte une contribution unique et significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

Mesures du sens

La moyenne et l'écart-type des trois énoncés du sens du travail, provenant de l'instrument de Gobert (2000), sont présentés au Tableau 23. Ce tableau indique également les coefficients de corrélation entre chacun des énoncés. Ces énoncés sont regroupés ensemble afin de constituer la mesure du sens. La valeur alpha (,89) obtenue pour cette mesure, $N = 243$, indique un bon niveau de consistance interne.

Le Tableau 24 montre les moyennes et les écarts-types pour la mesure du sens développée à partir des énoncés de Gobert (2000) ainsi que pour les trois autres questions servant à déterminer

Sens du travail

le sens. Ce tableau indique également que l'ensemble des corrélations entre ces variables sont positives et significatives, $p < ,001$.

Tableau 23

Moyennes, écart-types et corrélations pour les énoncés de la mesure du sens du travail ¹

Énoncés	Moy.	É-T	1	2	3
1. Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi.	3,40	1,22			
2. Ce que je fais dans ce travail est très important pour moi.	3,59	1,20	,74**		
3. Mes activités de travail ont beaucoup d'importance à mes yeux	3,42	1,18	,69**	,76**	

** $p < ,01$

Tableau 24

Moyennes, écarts-types et corrélations pour la mesure du sens (Gobert, 2000) et les trois autres questions servant à déterminer le sens du travail

Variables	Moy.	É-T	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄
1. Sens (Gobert)	3,47	1,09				
2. Importance du travail	4,30	1,05	,45**			
3. Façon dont je parle...	3,29	0,94	,46**	,31**		
4. Recommencer métier / profession	1,33	0,47	,30**	,18**	,28**	

** $p < ,001$

¹ Le rapport statistique pour les informations contenues dans les Tableaux 23 à 26 est présenté à l'Annexe 10.

Corrélations entre les facteurs de la mesure d'importance et le sens du travail

Le Tableau 25 indique les corrélations obtenues entre les facteurs de la mesure *d'importance* et les quatre variables du sens du travail. Les six facteurs de la mesure *d'importance* corréleront positivement et significativement avec la mesure du sens composée des trois énoncés (Gobert, 2000). Plus précisément, plus les personnes accordent de

Tableau 25
Corrélations entre les facteurs de la mesure d'importance
et les variables mesurant le sens du travail ¹

Facteurs	Sens (Gobert)	Importance	Façon	Recommencer
1. Éthique au travail	,29**	,06	,01	,08
2. Plaisir au travail	,26**	,10	,03	,09
3. Autonomie au travail	,24**	,10	,11	,11
4. Relations au travail	,27**	,11	,12	,14*
5. Utilité du travail	,37**	,26**	,25**	,14*
6. Reconnaissance au travail	,16*	,11	,06	,05

* $p < ,05$
** $p < ,01$

l'importance à un ou plusieurs des six facteurs, plus ils ont tendance à trouver que leur travail fait sens.

¹ L'annexe 10b présente les histogrammes et les diagrammes de dispersion entre les indices de cohérence et la mesure de sens.

Le facteur d'utilité du travail corrèle également de façon positive et significative avec les trois autres questions servant à déterminer le sens. Ce résultat indique que les individus qui souhaitent que leur travail soit utile, accordent également de l'importance à l'activité du travail, parlent de leur travail de façon plus positive et seraient davantage portés à recommencer le même métier ou la même profession. Finalement, les individus qui allouent de l'importance à la qualité des relations, recommenceraient davantage le même métier ou la même profession.

Corrélations entre les indices de cohérence et le sens du travail

Le Tableau 26 indique les corrélations obtenues entre les indices de cohérence du travail et les variables du sens du travail et permet de vérifier les hypothèses 1 à 6 de cette recherche. Tel qu'indiqué par ce tableau, seuls les indices de cohérence de l'éthique au travail $r = ,16$, $p < ,05$ et du plaisir au travail $r = ,14$, $p < ,05$, corrèlent significativement avec la mesure de sens au travail de Gobert (2000). L'indice de l'éthique au travail corrèle également avec la façon dont les répondants parlent de leur travail $r = ,18$, $p < ,05$. Ces résultats signifient que plus les répondants perçoivent de la cohérence par rapport à l'éthique au travail, plus ils trouvent que leur travail fait sens et plus ils en parlent de façon positive. Aussi, plus les participants perçoivent de la cohérence au niveau du plaisir dans leur travail, plus ils trouvent que leur travail fait sens.

Tableau 26

Corrélations obtenues entre les indices de cohérence du travail et les variables du sens du travail

Indices de cohérence	Sens (Gobert)	Importance	Façon	Recommencer
1. Éthique au travail	,16 *	-,01	,18*	,04
2. Plaisir au travail	,14 *	,03	,05	,01
3. Autonomie au travail	,10	,02	,01	,07
4. Relations au travail	,05	-,07	,08	,05
5. Utilité du travail	-,08	-,05	-,07	-,02
6. Reconnaissance au travail	,06	-,03	,06	,03

* $p < ,05$

Ainsi, en se basant sur la mesure du sens composée des trois énoncés de Gobert :

H1 est confirmée, l'indice de cohérence de l'éthique au travail est significativement et positivement corrélé au sens du travail.

H2 est confirmée, l'indice de cohérence du plaisir au travail est significativement et positivement corrélé au sens du travail.

H3 est infirmée, l'indice de cohérence de l'autonomie au travail n'est pas significativement corrélé au sens du travail.

H4 est infirmée, l'indice de cohérence de la qualité des relations au travail n'est pas significativement corrélé au sens du travail.

H5 est infirmée, l'indice de cohérence de l'utilité du travail n'est pas significativement corrélé au sens du travail.

H6 est infirmée, l'indice de cohérence de la reconnaissance au travail n'est pas significativement corrélé au sens du travail.

Vérification de la valeur prédictive des indices de cohérence concernant le sens du travail

Suite aux corrélations obtenues pour les indices de cohérence, il peut sembler futile de pousser plus loin les analyses en ce qui a trait aux indices reliés à l'autonomie dans le travail, aux relations de travail, à l'utilité du travail et à la reconnaissance au travail, puisque chacun de ces indices ne corrèle pas significativement avec le sens du travail. Toutefois, le premier critère à partir duquel l'on choisit les variables indépendantes d'un modèle de régression est théorique (basé sur l'hypothèse que ces indices apportent une valeur ajoutée à l'explication du sens) et non pas statistique (basé sur les corrélations simples, significatives avec la variable dépendante) (Haccoun, 1996).

De plus, il n'est pas judicieux de faire appel aux corrélations simples pour exclure des variables qui ont une faible corrélation avec la variable dépendante. Une variable indépendante qui est simultanément en corrélation avec une autre variable indépendante et sans corrélation avec une variable dépendante peut tout de même contribuer au modèle en ayant l'effet de réduire l'erreur de prédiction. Dans la littérature scientifique anglophone, une telle variable prend le nom de « suppressor variable » (Haccoun, 1996).

Avant de tester les hypothèses 7 à 12 de cette recherche concernant la contribution unique et significative des indices de cohérence au niveau de l'explication du sens du travail, une analyse de régression séquentielle de type pas à pas (« stepwise ») fut réalisée sur les variables contrôles de l'âge, du sexe, du niveau de scolarité, des années de service dans l'organisation et du salaire.

Sens du travail

Cette procédure visait à déterminer si une ou plusieurs de ces variables contrôle expliquaient une proportion significative de la variance du sens du travail.

Le sens du travail pour cette analyse et les analyses subséquentes est déterminé par la mesure de Gobert (2000) composée des trois énoncés présentés au Tableau 23. La valeur alpha ($,89$) révèle que cette mesure possède une bonne consistance interne. De plus, les analyses corrélationnelles démontrent que c'est cette mesure du sens qui est la plus reliée aux facteurs de la mesure d'importance (Tableau 25) et aux indices de cohérence (Tableau 26). Ces résultats ne sont probablement pas étrangers au fait que la mesure de Gobert détermine le sens du travail en fonction de l'importance trouvée à son travail. Finalement, les différentes échelles de réponse employées pour chacune des questions du sens, rendent la fusion de ces mesures sujette à de nombreux biais méthodologiques.

Le Tableau 27 présente les corrélations entre les variables, les coefficients de régression non standardisés (B), les coefficients de régression standardisés (β), le pourcentage de variance expliquée ajouté (R_a^2)¹ et le R , R^2 et R^2 ajusté pour les trois variables contrôles expliquant une proportion significative de variance de la variable dépendante, le sens du travail. R était significativement différent de zéro à chacune des étapes. Après l'étape 3, avec trois VI significatives dans l'équation, $R = ,35$, $F(3, 235) = 11,19$, $p < ,001$.

Après l'étape 1 avec l'entrée de l'âge dans l'équation, $R^2 = ,06$, $F_a(1, 235) = 15,34$, $p < ,001$.
Après l'étape 2, avec l'entrée de la variable sexe, $R^2 = ,10$, $F_a(1, 235) = 12,32$, $p < ,01$.

¹ Cette statistique correspond au pourcentage de variance expliquée d'une variable dépendante (VD) par une variable indépendante (VI) lorsque l'effet des autres VI a été retiré de la VI, mais pas de la VD. Dans la littérature anglophone, cette statistique correspond au « semipartial » r et correspond au « F change » du logiciel SPSS.

Tableau 27

Régression Séquentielle des variables contrôles (Age, Sexe, Niveau de Scolarité, Années de Service dans l'Organisation et Salaire) sur le sens du travail

Variables Contrôles	Sens (VD)	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	B	β	R _a ²
1. Age	,25***						0,02	0,20	,06***
2. Sexe	,23***	,06					0,48	0,21	,05**
3. Scolarité	-,20**	-,22***	-,08				-0,08	-0,14	,02*
4. Années de service	,16**	,58***	,02	-,12*				0,04	,00
5. Salaire	,10	,14*	-,03	,11	,07			0,10	,00
Moyenne	3,45	43,99	1,67	3,46	5,60	3,24			
Écart-type	1,09	9,22	0,47	1,65	1,50	0,75			
R ² = ,13									
R ² = ,11 (ajusté)									
R = ,35*									

* p < ,05 ; ** p < ,01 ; *** p < ,001

N = 239

L'ajout du sexe dans l'équation contenant déjà l'âge, produit une augmentation significative de variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Après l'étape 3, avec l'entrée de la variable scolarité, $\underline{R}^2 = ,13$ (\underline{R}^2 ajusté = ,11), $F_a^1(1, 235) = 4,73$, $p < ,05$. Ainsi, l'ajout de la scolarité dans l'équation contenant déjà l'âge et le sexe, produit une augmentation significative de

¹ F_a ici signifie la valeur de F ajouté et représente une traduction libre du « F_{inc} » de la littérature anglophone.

variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Les variables années de service dans l'organisation et salaire n'ont pas significativement augmenté R^2 . Plus précisément, ce que ces résultats indiquent est que les répondants qui trouvent davantage de sens à leur travail, tendent à être des employés plus âgés, moins scolarisés et sont davantage des femmes¹.

Ainsi, les régressions réalisées pour tester les hypothèses de cette recherche contrôleront pour les variables âge, sexe et niveau de scolarité, en plus de contrôler pour les mesures *d'importance* et de *présence* des caractéristiques du travail.

Des régressions séquentielles de type « forward selection » ont été réalisées pour déterminer si l'indice de cohérence relié à chacun des facteurs augmentait la prédiction du sens trouvé dans le travail². Les postulats de la distribution normale pour chacune des variables et celui de la relation linéaire entre chacune des variables indépendantes (VI) et de la variable dépendante (VD) furent vérifiés. L'analyse des résiduels et des régressions polynomiales révèlent que les liens entre les VI et la VD sont de nature linéaire³.

Certaines variables indépendantes (facteurs de reconnaissance, d'éthique et de plaisir au travail) reliées à la mesure *d'importance* présentent un regroupement élevé de scores en leur centre (kurtosis positive). Comme cela fut mentionné plus tôt, cette anormalité est susceptible d'engendrer une sous-estimation de la variance. Cependant, ce risque est négligeable lorsque

¹ Le rapport statistique de cette régression est présenté à l'Annexe 11.

² Ce type de régression implique que seules les variables qui contribuent significativement à la régression sont insérées dans l'équation en ordre décroissant d'importance. La méthode de régression « forward selection » fut préférée à la méthode « stepwise » étant donné que cette dernière est plus propice aux analyses exploratoires, alors que les hypothèses de cette partie de la recherche relèvent d'une approche confirmatoire (Tabachnick et Fidell, 2001).

³ Les histogrammes et l'analyse des résiduels présentés à la fin de chacun des rapports statistique pour chacune des régressions, supportent ces postulats à l'exception de certaines variables indépendantes qui ont un regroupement de score élevé en leur centre. Ces variables sont les facteurs de reconnaissance, d'éthique et de plaisir au travail reliés à la mesure *d'importance*. Cependant, les résultats de régressions polynomiales effectuées pour l'ensemble des VI indiquent que c'est le modèle linéaire, plutôt que quadratique ou cubique, qui représente le mieux la nature de la relation entre les VI et la variable du sens. Seulement les analyses des résiduels sont présentées en annexe.

l'échantillon est supérieur à 100 (Waternaux, 1976, dans Tabachnick et Fidell, 2001). Un diagnostic de l'échantillon a permis d'identifier quelques valeurs extrêmes (score $Z \geq 3,33$). Les résultats d'analyses réalisées sans ces valeurs extrêmes indiquent des différences négligeables par rapport aux résultats obtenus avec ces valeurs. Aucun cas n'a donc été retiré de l'échantillon.

Les Tableaux 28 à 33 présentent les modèles de régression associés aux six indices de cohérence. Ils contiennent les corrélations entre les variables, les coefficients de régression non standardisés (B), les coefficients de régression standardisés (β), le pourcentage de variance expliquée ajouté (R_a^2) et le R , R^2 et R^2 ajusté des variables expliquant une proportion significative de variance de la variable dépendante, le sens du travail. De plus, étant donné que la multicolinéarité est un élément important à vérifier dans ce genre d'étude, l'indice «VIF», pour chacune des variables indépendantes, apparaît entre parenthèses. L'indice «VIF» est un indicateur de multicolinéarité et détermine le niveau de relation entre une variable indépendante d'un modèle de régression et les autres variables indépendantes du modèle. Un «VIF» supérieur à 3 indique un problème de multicolinéarité. En psychologie, on s'attend généralement à des indices «VIF» entre 1 et 2 (Haccoun, 1996).

Pour le modèle relié à l'éthique au travail (Tableau 28), $N = 197$, R était significativement différent de zéro à chacune des étapes du modèle. Après l'étape 4, avec quatre VI significatives dans l'équation, $R = ,55$, $F(4, 192) = 20,75$, $p < ,001$.

Après l'étape 1, avec l'entrée de la présence des caractéristiques du travail dans l'équation, $R^2 = ,18$, $F_a(1, 192) = 41,70$, $p < ,001$. Après l'étape 2, avec l'entrée de l'importance des caractéristiques du travail, $R^2 = ,25$, $F_a(1, 192) = 18,20$, $p < ,001$.

L'ajout de l'importance des caractéristiques du travail dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Après l'étape 3, avec l'entrée du niveau de scolarité, R^2

Tableau 28

Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le modèle relié à l'éthique au travail

Variables indépendantes (VD)	Sens	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	B	β	R _a ²
1. Présence	,42*** (1,02)							0,43	0,39	,18***
2. Importance	,28*** ,02 (1,04)							0,24	0,23	,07**
3. Cohérence	,16* ,36*** -,19**									,00
4. Scolarité	-,23** -,04 -,08 -,07 (1,01)							-0,12	-0,18	,04**
5. Sexe	,24*** ,12* ,19** ,03 -,09 (1,06)							0,34	0,14	,02*
6. Âge	,24*** ,21** ,04 ,09 -,23*** ,05									,00
Moyenne	3,40	-0,01	-0,02	0,02	3,45	1,65	43,40			
Écart-type	1,10	0,99	1,04	0,84	1,65	0,48	9,44			
R ² = ,30										
R ² = ,29 (ajusté)										
R = ,55*										

* p < ,05 ; ** p < ,01 ; *** p < ,001

Note : les indices «VIF» sont entre parenthèses

= ,28, $F_a(1, 192) = 10,09$, $p < ,01$. Ainsi, l'ajout de la scolarité dans l'équation contenant déjà la présence et l'importance des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Finalement, après l'étape 4, avec l'entrée du sexe, $R^2 = ,30$, (R^2 ajusté = ,29), $F_a(1, 192) = 4,84$, $p < ,05$. L'ajout du sexe dans l'équation contenant déjà la présence et l'importance des caractéristiques du travail ainsi que

celui du niveau de scolarité produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. L'indice de cohérence de l'éthique du travail et l'âge n'ont pas significativement augmenté R^2 .

Ainsi, basés sur cette sélection de variables indépendantes, les résultats de cette régression indiquent que les répondants qui ont tendance à trouver que leur travail fait plus de sens sont ceux qui 1) perçoivent que leur travail s'effectue au sein de bonnes conditions éthique, 2) accordent de l'importance à l'éthique au travail, 3) ont tendance à être moins scolarisés et 4) tendent à être des femmes¹.

H7 est infirmé, l'indice de cohérence de l'éthique du travail n'apporte pas une contribution significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

Pour le modèle relié au plaisir au travail (Tableau 29), $N = 196$, R était significativement différent de zéro à chacune des étapes du modèle. Après l'étape 3, avec trois VI significatives dans l'équation, $R = ,73$, $F(3, 192) = 74,27$, $p < ,001$.

Après l'étape 1, avec l'entrée de la présence des caractéristiques du travail dans l'équation, $R^2 = ,50$, $F_a(1, 192) = 194,26$, $p < ,001$. Après l'étape 2, avec l'entrée de l'importance des caractéristiques du travail, $R^2 = ,52$, $F_a(1, 192) = 9,26$, $p < ,01$.

L'ajout de l'importance des caractéristiques du travail dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Après l'étape 3, avec l'entrée du niveau de scolarité, $R^2 = ,54$, (R^2 ajusté = ,53), $F_a(1, 192) = 5,78$, $p < ,05$. Ainsi, l'ajout de la scolarité dans l'équation

¹ Le rapport statistique de cette régression est présenté à l'Annexe 12.

Tableau 29

Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le model relié au plaisir au travail

Variables indépendantes (VD)	Sens	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	B	β	R _a ²
1. Présence	,70 ^{***}	(1,04)						0,74	0,67	,50 ^{***}
2. Importance	,22 ^{**}	,10	(1,01)					0,17	0,16	,02 ^{**}
3. Cohérence	,14 [*]	-,17 [*]	-,23 ^{**}							,00
4. Sclolarité	-,24 ^{***}	-,17 ^{**}	-,01	-,08	(1,03)			-0,08	-0,12	,01 [*]
5. Sexe	,23 ^{**}	,22 ^{**}	,20 ^{**}	-,09	-,08					,00
6. Âge	,23 ^{**}	,26 ^{***}	-,08	,12 [*]	-,24 ^{***}	,06				,00
Moyenne	3,42	-0,02	-0,06	0,09	3,48	1,65	43,29			
Écart-type	1,10	1,01	1,02	1,09	1,66	0,48	9,51			
R ² = ,54										
R ² = ,53 (ajusté)										
R = ,73 [*]										

* p < ,05 ; ** p < ,01 ; *** p < ,001

Note : les indices «VIF» sont entre parenthèses

contenant déjà la présence et l'importance des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. L'indice de cohérence du plaisir au travail, l'âge et le sexe n'ont pas significativement augmenté R^2 .

Ainsi, basés sur cette sélection de variables indépendantes, les résultats de cette régression indiquent que les répondants qui ont tendance à trouver que leur travail fait plus de sens sont ceux qui 1) perçoivent qu'ils ont du plaisir à faire leur travail, 2) accordent de

l'importance au fait d'avoir du plaisir à faire son travail et 3) ont tendance à être moins scolarisés¹.

H8 est infirmé, l'indice de cohérence du plaisir au travail n'apporte pas une contribution significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

Pour le modèle relié à l'autonomie au travail (Tableau 30), $N = 201$, R était significativement différent de zéro à chacune des étapes du modèle. Après l'étape 4, avec quatre VI significatives dans l'équation, $R = ,57$, $F(4, 196) = 23,89$, $p < ,001$.

Après l'étape 1, avec l'entrée de la présence des caractéristiques du travail dans l'équation, $R^2 = ,25$, $F_a(1, 196) = 65,16$, $p < ,001$. Après l'étape 2, avec l'entrée du sexe dans l'équation, $R^2 = ,28$, $F_a(1, 196) = 10,37$, $p < ,01$. L'ajout de la variable sexe dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Après l'étape 3, avec l'entrée du niveau de scolarité, $R^2 = ,31$, $F_a(1, 196) = 6,74$, $p < ,05$. Ainsi, l'ajout de la scolarité dans l'équation contenant déjà les caractéristiques du travail et le sexe produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Finalement, après l'étape 4, avec l'entrée de l'importance des caractéristiques du travail, $R^2 = ,33$, (R^2 ajusté = $,31$), $F_a(1, 196) = 5,81$, $p < ,05$. L'ajout de la variable importance des caractéristiques du travail dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail, le sexe, ainsi que le niveau de scolarité produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable

¹ Le rapport statistique de cette régression est présenté à l'Annexe 13.

Tableau 30

Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le model relié à l'autonomie au travail

Variables indépendantes (VD)	Sens	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	B	β	R_a^2
1. Présence	,50***	(1,03)						0,51	0,45	,25***
2. Importance	,23**	,10	(1,05)					0,16	0,14	,02*
3. Cohérence	,10	-,14*	-,02							,00
4. Scolarité	-,23**	-,12*	-,08	-,03	(1,02)			-0,10	-0,15	,02*
5. Sexe	,23***	,08	,18**	,05	-,09	(1,04)		0,36	0,16	,04**
6. Âge	,22**	,27***	,07	,09	-,23**	,05				,00
Moyenne	3,42	-0,05	-0,06	0,09	3,47	1,65	43,23			
Écart-type	1,10	0,99	0,99	1,04	1,66	0,48	9,26			
$R^2 = ,33$ $R^2 = ,31$ (ajusté) $R = ,57^*$										

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Note : les indices «VIF» sont entre parenthèses

dépendante, le sens du travail. L'indice de cohérence de l'autonomie au travail et l'âge n'ont pas significativement augmenté R^2 .

Ainsi, basés sur cette sélection de variables indépendantes, les résultats de cette régression indiquent que les répondants qui ont tendance à trouver que leur travail fait plus de sens sont ceux

Sens du travail

qui 1) perçoivent qu'ils ont de l'autonomie dans l'exécution de leur travail, 2) accordent de l'importance à l'autonomie dans le travail, 3) ont tendance à être moins scolarisés et 4) tendent à être des femmes¹.

H9 est infirmée. l'indice de cohérence de l'autonomie au travail n'apporte pas une contribution significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

Pour le modèle relié aux qualités des relations au travail (Tableau 31), $N = 202$, R était significativement différent de zéro à chacune des étapes du modèle. Après l'étape 4, avec quatre VI significatives dans l'équation, $R = ,61$, $F(4, 197) = 29,21$, $p < ,001$.

Après l'étape 1, avec l'entrée de la présence des caractéristiques du travail dans l'équation, $R^2 = ,31$, $F_a(1, 197) = 90,32$, $p < ,001$. Après l'étape 2, avec l'entrée du niveau de scolarité dans l'équation, $R^2 = ,34$, $F_a(1, 197) = 7,69$, $p < ,01$. L'ajout de la variable scolarité dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Après l'étape 3, avec l'entrée de la variable sexe, $R^2 = ,36$, $F_a(1, 197) = 6,56$, $p < ,05$. Ainsi, l'ajout de la variable sexe dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail et le niveau de scolarité produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail.

¹ Le rapport statistique de cette régression est présenté à l'Annexe 14.

Tableau 31

Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le model relié à la qualité des relations au travail

Variables indépendantes (VD)	Sens	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	B	β	R _a ²
1. Présence	,56*** (1,12)							0,52	0,48	,31***
2. Importance	,28***	,28*** (1,10)						0,14	0,13	,01*
3. Cohérence	,05	-,18**	-,30***							,00
4. Sclolarité	-,24***	-,15*	-,03	-,01	(1,03)			-0,10	-0,15	,03**
5. Sexe	,24***	,14*	,15*	,04	-,10	(1,04)		0,31	0,13	,02*
6. Âge	,21**	,17**	,04	,09	-,25***	,06				,00
Moyenne	3,42	-0,01	0,02	0,29	3,44	1,65	43,37			
Écart-type	1,10	1,02	1,02	1,07	1,65	0,48	9,36			
R ² = ,37										
R ² = ,36 (ajusté)										
R = ,61*										

* p < ,05 ; ** p < ,01 ; *** p < ,001

Note : les indices «VIF» sont entre parenthèses

Finalement, après l'étape 4, avec l'entrée de l'importance des caractéristiques du travail, $\underline{R}^2 = ,37$, (\underline{R}^2 ajusté = ,36), $F_a(1, 197) = 4,48$, $p < ,05$. L'ajout de la variable importance des caractéristiques du travail dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail, le niveau de sclolarité, ainsi que le sexe produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. L'indice de cohérence de la qualité des relations au travail et l'âge n'ont pas significativement augmenté \underline{R}^2 .

Ainsi, basés sur cette sélection de variables indépendantes, les résultats de cette régression indiquent que les répondants qui ont tendance à trouver que leur travail fait plus de sens sont ceux qui 1) perçoivent que leur travail leur permet d'avoir de bonnes relations, 2) accordent de l'importance aux relations au travail, 3) ont tendance à être moins scolarisés et 4) tendent à être des femmes¹.

H10 est infirmée, l'indice de cohérence de la qualité des relations au travail n'apporte pas une contribution significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

Pour le modèle relié à l'utilité du travail (Tableau 32), $N = 200$, R était significativement différent de zéro à chacune des étapes du modèle. Après l'étape 4, avec quatre VI significatives dans l'équation, $R = ,59$, $F(4, 195) = 25,64$, $p < ,001$.

Après l'étape 1, avec l'entrée de la présence des caractéristiques du travail dans l'équation, $R^2 = ,26$, $F_a(1, 195) = 68,21$, $p < ,001$. Après l'étape 2, avec l'entrée du niveau de scolarité dans l'équation, $R^2 = ,31$, $F_a(1, 195) = 14,19$, $p < ,001$. L'ajout de la variable scolarité dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Après l'étape 3, avec l'entrée de la variable sexe, $R^2 = ,33$, $F_a(1, 195) = 6,94$, $p < ,01$. Ainsi, l'ajout de la variable sexe dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail et le niveau de scolarité produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. Finalement, après l'étape 4, avec l'entrée de l'importance des caractéristiques du travail, $R^2 = ,35$, (R^2 ajusté = ,33), $F_a(1, 195) = 4,40$, $p < ,05$. L'ajout de la

¹ Le rapport statistique de cette régression est présenté à l'Annexe 15.

Tableau 32

Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le modèle relié à l'utilité du travail

Variables indépendantes (VD)	Sens	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	B	β	R _a ²
1. Présence	,51 ^{***}	(1,27)						0,45	0,42	,26 ^{***}
2. Importance	,36 ^{***}	,46 ^{***}	(1,28)					0,15	0,14	,02 [*]
3. Cohérence	-,08	-,21 ^{**}	-,21 ^{**}							,00
4. Scolarité	-,24 ^{***}	-,02	-,04	-,04	(1,01)			-0,14	-0,21	,05 ^{***}
5. Sexe	,23 ^{***}	,12 [*]	,14 [*]	-,06	-,09	(1,03)		0,33	0,14	,02 ^{**}
6. Âge	,22 ^{**}	,13 [*]	,02	-,18 ^{**}	-,23 ^{***}	,04				,00
Moyenne	3,42	0,01	0,01	0,45	3,49	1,65	43,24			
Écart-type	1,10	1,02	0,97	1,21	1,65	0,48	9,42			
R ² = ,35										
R ² = ,33 (ajusté)										
R = ,59 [*]										

* p < ,05 ; ** p < ,01 ; *** p < ,001

Note : les indices «VIF» sont entre parenthèses

variable importance des caractéristiques du travail dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail, le niveau de scolarité, ainsi que le sexe produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. L'indice de cohérence de l'utilité du travail et l'âge n'ont pas significativement augmenté R^2 .

Ainsi, basés sur cette sélection de variables indépendantes, les résultats de cette régression indiquent que les répondants qui ont tendance à trouver que leur travail fait plus de sens sont ceux

Sens du travail

qui 1) perçoivent que leur travail est utile, 2) accordent de l'importance à l'utilité du travail, 3) ont tendance à être moins scolarisés et 4) tendent à être des femmes¹.

H11 est infirmée, l'indice de cohérence de l'utilité du travail n'apporte pas une contribution significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail.

Pour le modèle relié à la reconnaissance au travail (Tableau 33), $N = 201$, R était significativement différent de zéro à chacune des étapes du modèle. Après l'étape 2, avec deux VI significatives dans l'équation, $R = ,55$, $F(2, 198) = 42,70$, $p < ,001$.

Après l'étape 1, avec l'entrée de la présence des caractéristiques du travail dans l'équation, $R^2 = ,28$, $F_a(1, 198) = 77,56$, $p < ,001$. Après l'étape 2, avec l'entrée de la variable sexe, $R^2 = ,30$, (R^2 ajusté = $,29$), $F_a(1, 198) = 5,92$, $p < ,05$. L'ajout de la variable sexe dans l'équation contenant déjà la présence des caractéristiques du travail produit une augmentation significative de la variance expliquée sur la variable dépendante, le sens du travail. L'indice de cohérence de la reconnaissance au travail, l'âge, le niveau de scolarité et l'importance des caractéristiques du travail n'ont pas significativement augmenté R^2 .

Ainsi, basés sur cette sélection de variables indépendantes, les résultats de cette régression indiquent que les répondants qui ont tendance à trouver que leur travail fait plus de sens sont ceux qui 1) perçoivent qu'ils sont reconnus dans leur travail et 2) tendent à être des femmes.

¹ Le rapport statistique de cette régression est présenté à l'Annexe 16.

Tableau 33

Corrélations, coefficients de régression non standardisés (B), coefficients de régression standardisés (β) et pourcentages de variance expliquée pour le modèle relié à la reconnaissance au travail

Variables indépendantes (VD)	Sens	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	B	β	R _a ²
1. Présence	,53***	(1,04)						0,54	0,50	,28***
2. Importance	,19**	,19**								,00
3. Cohérence	,06	,14*	-,22**							,00
4. Sclarité	-,22**	-,20**	,04	-,13*						,00
5. Sexe	,25***	,20**	,16*	-,03	-,10	(1,04)		0,34	0,14	,02*
6. Âge	,22**	,29***	-,11	,01	-,23**	,06				,00
Moyenne	3,43	-0,01	0,03	0,18	3,44	1,66	43,33			
Écart-type	1,10	1,01	0,92	0,97	1,65	0,48	9,32			
R ² = ,30										
R ² = ,29 (ajusté)										
R = ,55*										

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Note : les indices «VIF» sont entre parenthèses

H12 est infirmée, l'indice de cohérence de la reconnaissance au travail n'apporte pas une contribution significative à la proportion de variance expliquée du sens du travail¹.

¹ Des régressions ont également été effectuées sans les variables contrôles de l'âge, du sexe et du niveau de scolarité afin de vérifier si l'impact des indices de cohérence sur le sens changeait. Les résultats étaient les mêmes ; les indices de cohérence n'apportaient pas de valeur ajoutée à l'explication du sens et la variable présence demeurait celle qui prédisait le mieux la variable dépendante.

Une autre façon de procéder pour obtenir les indices de cohérence aurait été de faire la somme des différences¹, une méthode largement employée pour le calcul de ce type d'indice (Edwards, 1994). Cela a été fait à titre de vérification et les corrélations simples obtenues entre chacun des indices et le sens du travail varient de ,17 à ,49 ($p < ,01$). Encore une fois, certaines conclusions auraient pu être émises sur la base de ces corrélations simples. De plus, si l'on régresse sur le sens du travail, ces indices de cohérence (obtenus par la somme des différences) ainsi que les valeurs obtenues pour les mesures *d'importance* et de *présence*, quatre indices (éthique, autonomie, qualité des relations et utilité) apportent encore une contribution significative au pourcentage de variance expliquée du sens. Par contre, pour ces quatre indices, la direction (le signe) des bétas est contraire à la direction attendue basée sur la théorie, ce qui représente généralement un signe de multicollinéarité (Haccoun, 1996). Plus précisément, les résultats obtenus, en empruntant cette méthode de calcul, indiquent que plus les personnes perçoivent de la cohérence sur la plan de l'éthique au travail, de l'autonomie au travail, de l'utilité du travail et de la qualité de leurs relations de travail, plus ils perçoivent que leur travail n'a pas de sens. De plus, des valeurs «VIF» supérieur à 2,5 pour deux de ces indices confirment la présence de multicollinéarité (autonomie = 2,6 et éthique = 3,0). Même lorsque les variables indépendantes sont transformées en score standardisé, le problème de multicollinéarité persiste².

Puisque se sont les facteurs de *présence* qui apparaissent comme les variables prédisant le mieux le sens trouvé à son travail, le Tableau 34 indique les corrélations simples entre les six facteurs de la mesure de *présence* et la mesure du sens ainsi que les trois questions sur le sens développées pour cette étude.

¹ Pour chaque facteur, soustraire les scores des énoncés de la mesure d'importance qui le compose aux scores des énoncés correspondant de la mesure présence et additionner ces différences.

² Pour plus de détails statistiques concernant les résultats abordés dans ce paragraphe, se rapporter à l'Annexe 18.

Sens du travail

Les corrélations sont positives et significatives, et sauf une exception, ce sont les corrélations avec la mesure du sens (Gobert, 2000) qui sont les plus élevées. Par exemple, à lui seul, le facteur du plaisir au travail explique près de la moitié de la variance du sens du travail $r = ,71$, $p < ,001$. De façon générale, ces résultats indiquent que lorsque les répondants perçoivent la présence des caractéristiques exprimées par chacun de ces facteurs, ils trouvent davantage de sens à leur travail, accordent une plus grande importance au travail, parlent de façon plus positive de leur travail et auraient davantage tendance s'engager dans le même métier ou la même profession s'ils avaient la possibilité de recommencer leur carrière.

Tableau 34

Corrélations obtenues entre les facteurs des caractéristiques présentes du travail et les variables du sens du travail¹

Facteurs	Sens	Importance	Façon	Recommencer
1. Éthique au travail	,44 *	,27	,46	,34
2. Plaisir au travail	,71	,30	,59	,36
3. Autonomie au travail	,49	,19	,42	,24
4. Relations au travail	,56	,21	,48	,29
5. Utilité du travail	,50	,24	,26	,24
6. Reconnaissance au travail	,52	,29	,42	,27

* Toutes les corrélations sont significatives, $p < ,01$

¹ Le rapport statistique associé aux résultats contenus dans le Tableau 34 est présenté à l'Annexe 19.

Discussion

Cette section de la thèse est divisée en deux parties. D'abord, les résultats obtenus concernant les caractéristiques valorisées du travail (mesure d'importance) seront revus en parallèle de ceux obtenus par Morin et d'autres chercheurs qui furent présentés au contexte théorique. De plus, un retour sera effectué sur le modèle théorique proposé par Morin (1996) sur la cohérence du travail et le sens, en relation avec les résultats empiriques de cette recherche.

Structure des caractéristiques valorisées du travail

L'éthique au travail

Les résultats de cette recherche indiquent qu'une des dimensions du travail à laquelle les personnes accordent de l'importance est l'éthique au travail. Cette dimension fait référence à un travail qui s'effectue dans des conditions qui respectent la dignité et les valeurs humaines, qui valorise la justice et l'équité, qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire et où l'on peut compter sur l'aide de nos collègues tout autant que sur le soutien de son superviseur. L'éthique au travail est également apparue comme une dimension importante du travail dans la recherche réalisée par Morin et Cherré. (2001). De plus, plusieurs des énoncés inclus dans la dimension d'éthique au travail de cette étude, se sont également regroupés lors de la pré-expérimentation de la mesure *d'importance* réalisée par (Morin et Cherré, 2001). Ces énoncés sont le fait de faire un travail dans un environnement sain et sécuritaire, où les valeurs humaines sont respectées et où l'on peut compter sur l'aide des collègues lorsque l'on a des difficultés.

Contrairement aux autres dimensions, l'éthique au travail (ou le contenu qu'elle renferme) n'est pas une dimension commune à beaucoup d'autres structures sur le sens ou les valeurs du travail. Les dimensions qui s'en approchent le plus sont la fonction expressive du travail

proposée par Kaplan et Tausky (1974) (se rapporter au Tableau 3) et le besoin de rectitude avancé par Baumeister (1991) (se rapporter au Tableau 5), qui renferment l'idée qu'un travail ou que nos actions se doivent d'être moralement acceptables.

Un lien peut également être établi entre la dimension du confort (incluant les conditions de travail) proposée par le groupe MOW (1987) et certains énoncés de la dimension d'éthique au travail, notamment ceux de faire un travail dans un environnement sain et sécuritaire et où l'on peut compter sur l'aide de nos collègues et sur le soutien de son superviseur. L'ensemble des liens proposés entre les dimensions de la structure des caractéristiques valorisées du travail de cette recherche et les dimensions des autres recherches, sont présentés au Tableau 35.

Durant plusieurs années, le concept d'éthique en relation avec les organisations a fait référence à la responsabilité sociale des gestionnaires et des dirigeants d'entreprises¹ et aux impacts de leurs décisions sur leurs clients et sur l'environnement (Winstanley & Woodall, 2000). Ce n'est que plus récemment que les considérations éthiques ont commencé à influencer davantage la gestion des employés et un éventail plus large de décisions organisationnelles.

L'éthique organisationnelle est devenue populaire au milieu des années 1980. À cette époque, les départements de gestion des grandes universités des États-Unis telles Harvard et Wharton commençaient à rendre obligatoire les cours sur l'éthique et les dirigeants d'entreprises s'empressaient d'adopter (de façon réelle ou opportune) une mission ou un code d'éthique (Ciulla, 2000).

Le concept d'éthique organisationnelle s'est grandement diversifié depuis les années 1980 et cela fait en sorte qu'aujourd'hui, certains continuent de l'associer uniquement à un code de conduite spécifique à une organisation, alors que d'autres (ex. : Pauchant, 2000) la

¹ Principalement le fait d'être des pourvoyeurs d'emplois.

Tableau 35

Présentations des ressemblances entre les dimensions des caractéristiques valorisées du travail issues de cette recherche et celles proposées par d'autres chercheurs

Éthique au travail	Utilité du travail	Plaisir au travail	Autonomie au travail	Relations au travail	Reconnaissance au travail
Cette recherche Respect dignité humaine Respect valeurs humaines Justice et équité Env. sain/sécuritaire Aide collègues Soutien superviseur	Cette recherche Utile à la société Contribue à la société Utile aux autres <u>Morin & coll. (2001)</u> Utile aux autres Rendre service aux autres Utile à la société Sert à quelque chose <u>Morin & Cherré (2001)</u>	Cette recherche Plaisir à travailler Atteinte des objectifs Équilibre travail/vie privée Confiance en l'avenir Apprendre S'épanouir <u>Morin & coll. (2001)</u> Plaisir à travailler Contacts intéressants Exercer influence	Cette recherche Assumer responsabilités Exercer jugement Prise de décision Travailler efficacement <u>Morin & coll. (2001)</u> (Plaisir au travail)* Assumer responsabilités (Efficacité personnelle) Exercer jugement	Cette recherche Bonnes relations Bons contacts Bonne complicité Influence dans le milieu <u>Morin & coll. (2001)</u> (Plaisir au travail) Contacts intéressants Influence dans milieu <u>Morin & Cherré (2001)</u>	Cette recherche Correspond aux compétences Compétences reconnues Salaire adéquat <u>Morin & coll. (2001)</u> (Efficacité personnelle) Correspond aux compétences (Sécurité personnelle) Salaire adéquat <u>Morin & Cherré (2001)</u>
<u>Morin & coll. (2001)</u> Respect valeurs humaines Respect des personnes	<u>Morin & coll. (2001)</u> Utile à la société Sert à quelque chose <u>Morin & Cherré (2001)</u>	<u>Morin & coll. (2001)</u> Plaisir à travailler Contacts intéressants Exercer influence	<u>Morin & coll. (2001)</u> Assumer responsabilités (Efficacité personnelle) Exercer jugement	<u>Morin & coll. (2001)</u> (Plaisir au travail) Contacts intéressants Influence dans milieu <u>Morin & Cherré (2001)</u>	<u>Morin & coll. (2001)</u> (Efficacité personnelle) Correspond aux compétences (Rationalité du travail) Salaire adéquat
<u>Morin & Cherré (2001)</u> Env. sain/sécuritaire Esprit d'équipe Respect des personnes Respects valeurs humaines Aide collègues	Rendre service aux autres Profite aux autres Sert à quelque chose Utile à la société <u>MOW (1987)</u> Utile à la société <u>Ros & coll. (1999)</u> Dévouement	Liberté d'organisation Responsabilisation S'épanouir <u>Morin & Cherré (2001)</u> Plaisir à travailler Liberté d'organisation Équilibre travail/vie privée S'épanouir <u>Isaksen (2000)</u>	<u>Morin & Cherré (2001)</u> (Influence personnelle) Assumer responsabilités Exercer jugement <u>MOW (1987)</u> Autonomie dans le travail <u>Super & Sverko (1995)</u> Autonomie dans le travail	(Influence personnelle) Contacts intéressants Influence dans milieu <u>MOW (1987)</u> Contacts intéressants <u>Kaplan & Tausky (1974)</u> Relations humaines <u>Super & Sverko (1995)</u> Relations sociales Interactions sociales <u>Perron & Dupont (1974)</u> Milieu agréable Accepté des collègues <u>Thévenet (2000)</u> Socialisation	(Efficacité personnelle) Correspond aux compétences (Rationalité du travail) Salaire adéquat <u>Perron & Dupont (1974)</u> Utilisation de ses connaissances <u>Isaksen (2000)</u> Attacher au travail <u>Thévenet (2000)</u> Identification au travail <u>MOW (1987)</u> Travail intéressant Satisfaction intrinsèque <u>Kaplan & Tausky (1974)</u> Satisfaction intrinsèque
<u>Kaplan & Tausky (1974)</u> Moralement acceptable <u>MOW (1987)</u> Conditions phy. adéquates	<u>Isaksen (2000)</u> Engager à servir les autres <u>Yalom (1980)</u> Altruisme	Plaisir d'apprendre <u>Ros & coll. (1999)</u> Hédonisme Stimulation Plaisir Réalisation personnelle <u>Super & Sverko (1995)</u> Réalisation	<u>Perron & Dupont (1974)</u> Autonomie Indépendance <u>Hackman & Oldham (1980)</u> Responsabilité/autonomie <u>Kelchum & Trist (1992)</u> Responsabilités accrues**	<u>Super & Sverko (1995)</u> Relations sociales Interactions sociales <u>Perron & Dupont (1974)</u> Milieu agréable Accepté des collègues <u>Thévenet (2000)</u> Socialisation	<u>Isaksen (2000)</u> Attacher au travail <u>Thévenet (2000)</u> Identification au travail <u>MOW (1987)</u> Travail intéressant Satisfaction intrinsèque <u>Kaplan & Tausky (1974)</u> Satisfaction intrinsèque

Éthique au travail	Utilité du travail	Plaisir au travail	Autonomie au travail	Relations au travail	Reconnaissance au travail
		<u>Perron & Dupont (1974)</u> Réalisation			
		<u>Hackman & Oldham (1980)</u> Utilisation de plusieurs habiletés	<u>Isaksen (2000)</u> Responsabilité/fierté Influence décisionnelle Liberté/contrôle		
		<u>Ketchum & Trist (1992)</u> Responsabilités accrues Tâches élargies Tâches enrichies	<u>Baumeister (1991)</u> Efficacité/contrôle		
		<u>Yalom (1980)</u> Actualisation de soi			

* Les termes entre parenthèses correspondent aux noms des dimensions proposées par Morin et coll. (2001) et Morin et Cherré (2001) qui contiennent les énoncés qui leur succèdent.

** Énoncé qui se trouve sous plus d'une dimension.

Sens du travail



Tableau

35



conçoivent plutôt comme l'analyse intellectuelle de ce qui est bien ou mal dans le fonctionnement d'une organisation. Par exemple, Winstanley et Woodall (2000) abordent le concept d'éthique appliqué aux organisations en des termes de *sensibilité éthique* – habiletés à identifier les dimensions et les situations morales et éthiques en relation avec la gestion des ressources humaines – et de *raisonnement éthique* – habiletés à s'inspirer de théories et de cadres de travail pertinents de façon à rendre plus explicite la réalité organisationnelle et à faciliter les prises de décisions qu'elle nécessite.

Le concept d'éthique organisationnelle peut aussi être abordé sous l'angle de la théorie des « stakeholders » (ex. : Pauchant, 2000 ; Donaldson & Preston, 1995) selon laquelle, à l'intérieur et à l'extérieur de chaque entreprise, résident plusieurs groupes d'intérêts sur lesquels les décisions des dirigeants et gestionnaires d'entreprises ont des répercussions. Ces gestionnaires et dirigeants se voient rappeler de plus en plus l'existence de ces groupes d'intérêts et leurs responsabilités de les respecter, au risque de subir les foudres d'une opinion publique de mieux en mieux informée (Klein, 2000).

Toulouse (2000) affirme que certains licenciements, les modes et critères de rémunération, le déplacement de la production d'un lieu à un autre, le choix des investissements et les priorités d'actions centrées sur le gain à court terme, sont tous susceptibles d'engendrer des préoccupations éthiques et d'atténuer le sens que l'on trouve à son travail. D'autres, Klein (2000) et Pauchant (2000), affirment que les préoccupations éthiques résultent d'un manque de respect des valeurs humaines dans les entreprises qui occasionne souvent des problèmes de justice et d'équité (Lantos, 2002 ; Winstanley & Woodall, 2000).

Bref, il semble qu'en développant une mesure sur le sens du travail à partir d'entretiens avec des travailleurs, Morin (1997) ait capté un aspect important du travail d'aujourd'hui, un

Sens du travail

aspect peu représenté au sein des principales structures proposées sur le sens et les valeurs du travail.

L'utilité du travail

L'utilité du travail correspond au fait d'exécuter un travail qui donne le sentiment aux gens d'être utiles à la société, d'apporter une contribution à celle-ci, de faire un travail pour lequel ils sentent qu'ils sont utiles aux autres. L'importance de l'utilité du travail apparaît également comme une dimension majeure au sein des structures obtenues par Morin et Cherré (2001) et Morin et coll. (2001). Le groupe MOW (1987) propose également qu'une des fonctions du travail est le fait, pour les personnes, d'avoir le sentiment d'être utiles à la société. Yalom (1980), ainsi que Ros et coll. (1999) proposent aussi que d'être dévoué à quelque chose, se sentir utile à quelque chose, est une condition pour ressentir le sens.

Hackman et Oldham (1980) définissent un travail signifiant comme étant un travail qui est utile aux autres. Ces auteurs ajoutent que les individus sont plus susceptibles de ressentir que leur travail a un sens s'ils perçoivent que leur travail a un impact substantiel sur le bien-être physique ou psychologique d'autres personnes.

Isaksen (2000) affirme que le travail prend son sens lorsqu'un individu a le sentiment que le travail qu'il réalise est utile à quelque chose de plus grand et de plus significatif. Isaksen donne l'exemple d'un travail qui rend possible l'élaboration et l'éducation d'une famille. Cette notion d'utilité instrumentale que propose Isaksen n'a pas la même signification que la dimension d'utilité obtenue dans cette recherche et dans celle que proposent Morin (Morin & Cherré, 2001 ; Morin & coll., 2001) et MOW (1987). L'utilité instrumentale d'Isaksen fait plutôt référence aux dimensions économique et instrumentale proposées par MOW. La dimension d'utilité instrumentale suggérée par Isaksen fait aussi référence à une partie de la dimension de la

rationalité du travail issue de la structure de Morin et Cherré (2001) et à une partie de la dimension de la sécurité personnelle proposée par Morin et coll. (2001).

Isaksen (2000) mentionne également qu'un travail qui fait sens est un travail qui permet de s'engager à servir les autres. Parmi les différentes dimensions proposées par cet auteur, c'est cette dernière qui se rapproche le plus de la dimension d'utilité de cette recherche. Elle demeure cependant différente en ce que l'idée traduite par cette dimension d'Isaksen, qui est de servir les autres, est plus profonde et engageante que l'idée de faire un travail qui est utile aux autres. En ce sens, la proposition d'Isaksen est plus proche de celle de Yalom (1980) qui prétend que l'altruisme est une condition nécessaire au fait de trouver un sens¹.

Le plaisir au travail

Le plaisir au travail, avec l'éthique au travail et l'utilité du travail, correspondent à trois des six dimensions qui composent à la fois la structure obtenue dans cette recherche et la structure obtenue par Morin et coll. (2001). La dimension de plaisir au travail de cette recherche fait référence au fait qu'il est important d'avoir du plaisir à faire son travail, de faire un travail qui permet d'atteindre ses objectifs, d'atteindre un équilibre entre son travail et sa vie privée, d'envisager l'avenir avec confiance, d'apprendre et de s'épanouir.

La dimension de plaisir au travail décrite par Morin et coll. (2001) est quelque peu différente : elle implique le fait d'avoir du plaisir à faire son travail, de faire un travail qui permet des contacts intéressants, qui permet d'exercer son influence, que les personnes sont libres d'organiser, qui permet de s'épanouir et dont les personnes sont responsables.

¹ Cette différence entre la dimension d'Isaksen (2000) et la dimension d'utilité de cette recherche sera abordée de nouveau à la section *Conclusion*.

Quant à la structure issue de la pré-expérimentation de Morin et Cherré (2001), c'est la dimension de la valeur personnelle qui inclut la majorité des énoncés compris dans celle du plaisir au travail de cette recherche.

Pour Isaksen (2000), le sens du travail passe également par le plaisir au travail, qu'il définit de façon similaire à celle présentée dans cette recherche. Il le définit comme le fait d'éprouver du plaisir au travers de ses apprentissages en milieu de travail. Plus précisément, Isaksen mentionne que les personnes trouvent un plaisir à leur travail lorsque qu'elles ressentent une satisfaction à apprendre de nouvelles choses qu'elles considèrent importantes.

Les idées exprimées par certains énoncés de la dimension de plaisir au travail de cette recherche, notamment ceux reliés au fait d'apprendre et de s'épanouir, se retrouvent dans plusieurs autres structures du sens et des valeurs du travail : par exemple, la dimension d'avancement de soi de Ros et coll. (1999), la dimension utilitaire proposée par Super Sverko (1995), la dimension de réalisation de Perron et Dupont (1974) et la dimension d'actualisation de soi proposée par Yalom (1980) font toutes référence à l'importance de se réaliser dans son travail. Et la réalisation personnelle à laquelle font référence ces auteurs, implique les notions d'apprentissage et d'épanouissement.

L'importance d'apprendre et de s'épanouir rejoint également l'idée émise par Hackman et Oldham (1980) selon laquelle un travail significatif est un travail qui permet de développer un maximum d'habiletés. Cette idée est aussi bien présente dans le modèle proposé par Ketchum et Trist (1992) qui stipulent que pour qu'un travail ait du sens, il faut que ce travail corresponde à l'exécution de tâches variées et enrichissantes.

Ryan et Deci (2001) proposent deux approches pour expliquer le bien-être psychologique. Ces deux approches sont pertinentes afin de bien exposer la connotation qui est donnée à la dimension du plaisir au travail dans cette recherche. Ces auteurs proposent que le bien-être peut

d'abord s'expliquer selon l'approche hédoniste, qui correspond à une recherche constante du plaisir et à un évitement de la souffrance. Selon Bruckner (2000), ce type de bien-être est particulièrement recherché par les individus appartenant aux sociétés occidentales. Ces sociétés, selon Bruckner, se caractérisent par une allergie croissante à la souffrance. Elles accordent une importance tellement grande au bonheur (plaisir sans souffrance) qu'elles rendent les gens malheureux de ne pas être totalement heureux¹. L'approche hédoniste s'apparente en fait à la dimension d'ouverture aux changements inclus dans la structure de Ros et coll. (1999) (Consultez le Tableau 3).

Selon l'approche « eudaimoniste », la deuxième que proposent Ryan et Deci (2001), le bien-être est plutôt associé au sens et à la réalisation de soi et se définit en terme de fonctionnement optimal (ou cohérent) d'un individu dans son milieu. Cette approche est également celle empruntée par Henderson (2000) pour décrire ce à quoi correspond une carrière de travail heureuse. Dans cet optique du bien-être (ou du plaisir, pour faire le rapprochement avec cette recherche), la souffrance n'est pas exclue. Au contraire, elle est, comme le propose Frankl (1988), l'opportunité de réaliser des apprentissages, l'opportunité d'un dépassement de soi. Toujours selon Frankl, les situations de souffrance sont une opportunité de trouver et de donner un sens à cette souffrance qui, une fois surmontée, va procurer une sensation de plaisir (de bonheur) chez les personnes.

Le Dalaï-Lama (1999) croit que le but véritable dans la vie est le bonheur, mais ne dissocie pas, lui non plus, l'idée du bonheur à celle de la souffrance. À partir du moment où nous jugeons la souffrance contre nature, affirme-t-il, nous sommes mûrs pour nous mettre en quête de

¹ Par exemple, c'est cette conception du bonheur (et indirectement du plaisir) que les Américains ont inscrite dans leur constitution. Aux États-Unis, le bonheur est un droit.

quelqu'un à qui en faire supporter la faute. En revanche, accepter que la souffrance fasse partie de l'existence permet de mieux supporter l'adversité.

Le concept de plaisir au travail proposé dans cette étude s'apparente davantage à l'approche « eudaimoniste » décrite par Ryan et Deci (2001) et empruntée par Henderson (2000) pour exprimer l'idée d'une carrière heureuse. Par exemple, le fait d'apprendre, de s'épanouir et d'atteindre ses objectifs, ne se réalise pas sans souffrance. Et dans cette optique, le plaisir est d'autant plus grand lorsqu'il fait suite à la rencontre, puis à la maîtrise de difficultés. Au même titre, l'atteinte et le maintien d'un équilibre entre son travail et sa vie privée ne se réalise pas sans souffrance.

L'autonomie au travail

Le facteur d'autonomie au travail fait référence à un travail à l'intérieur duquel il est important d'assumer des responsabilités, d'exercer son jugement, de prendre des décisions et de travailler efficacement. La dimension d'autonomie au travail correspond à celle de l'influence personnelle de la structure de Morin et Cherré (2001) et aux dimensions de conditions de réussite et de plaisir au travail proposées par Morin et coll. (2001).

L'importance de l'autonomie au travail est relevée par pratiquement tous les chercheurs qui se sont attardés aux préoccupations du sens du travail et des valeurs du travail. Par exemple, dans la nomenclature des fonctions du travail du groupe MOW (1987), l'idée d'autonomie est incorporée à la fonction d'expression personnelle, alors que dans celle de Super et Sverko (1995), le concept d'autonomie dans son travail relève de l'orientation individuelle du travail. Perron et Dupont (1974) proposent également une dimension qu'ils nomment *liberté*, et qui fait référence au niveau d'autonomie et d'indépendance recherché par les individus dans leur travail.

Isaksen (2000) décompose l'idée d'autonomie en relation avec le sens du travail en trois dimensions. D'abord, il propose que la perception du sens se développe lorsque les individus éprouvent un sentiment de responsabilité et de fierté envers le produit de leur travail ; deuxièmement, lorsqu'ils ont le sentiment de contribuer au développement des procédures de travail et des conditions de travail ; et finalement, lorsqu'ils ont le sentiment d'être autonomes et libres dans l'exécution de leur travail.

Les modèles proposés par Hackman et Oldham (1980) ainsi que Ketchum et Trist (1992) contiennent aussi la dimension d'autonomie, qui se traduit par un sentiment de responsabilisation ressenti par les personnes. Dans le modèle de Ketchum et Trist (1992), ce sentiment de responsabilisation est également associé à la nécessité d'élargir et surtout d'enrichir les responsabilités individuelles.

La valeur ou l'importance de l'autonomie dans son travail est bien reflétée par l'un des constats réalisés par Pinard (2000) lors d'une étude longitudinale sur les impacts des changements technologiques. Dans une des usines composant l'échantillon de Pinard, un groupe particulier de travailleurs effectuait un travail manuel, physiquement pénible et au bas de l'échelle salariale de l'usine. Ces travailleurs étaient également ceux dont l'ancienneté était la plus élevée dans l'usine. Lorsque interrogés à savoir qu'elles avaient été leurs motivations à conserver cet emploi pour une aussi longue période, la principale raison donnée fut qu'il leur permettait une meilleure autonomie quant à l'organisation de leur temps et de leurs tâches.

Ciulla (2000), rappelle que l'aliénation envers son travail est une réaction normale dans le monde moderne du travail. Elle ajoute que l'aliénation est souvent causée par l'impossibilité d'exercer un contrôle ou la possibilité de faire des choix dans son travail. Cette affirmation de Ciulla rejoint celle de Baumeister (1991) qui prétend qu'un des besoins fondamentaux en relation avec le fait de trouver un sens correspond à la nécessité de se sentir en contrôle.

Il reste une précision à apporter en ce qui a trait au facteur d'autonomie au travail en relation avec la perception du sens. Cette précision correspond à la différence entre une autonomie saine et malsaine au travail. Des auteurs (ex : Ciulla, 2000; Rifkin, 1995) sont d'avis que certaines techniques employées par les gestionnaires au cours des dernières années et qui visaient à donner davantage d'autonomie aux individus, se sont avérées des procédures déguisées qui n'ont pas contribué à rehausser le sens du travail des personnes.

Les rationalisations massives qui se sont produites à partir des années 1990 furent l'occasion de repenser les structures organisationnelles. Par exemple, plusieurs hauts dirigeants en ont profité pour éliminer des niveaux de direction et créer des équipes semi-autonomes. Dans cette nouvelle forme d'organisation du travail, les gestionnaires s'attendent à plus des employés, alors que ces derniers ne possèdent pas toujours les connaissances ou les compétences pour s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités et ne bénéficient pas d'un bon encadrement pour acquérir ces nouvelles connaissances ou compétences. À ce sujet, les trois quarts des cadres de grandes entreprises canadiennes reconnaissent que l'employé moyen a trop de travail (Guay, *La Presse*, avril 2002).

Les concepts d'élargissement des tâches et d'enrichissement des tâches (Ketchum et Trist, 1992) reflètent bien la différence de qualité de l'autonomie associée à des responsabilités accrues. L'autonomie dans un travail aura un impact sur la perception du sens lorsqu'elle s'inscrit dans un contexte d'élargissement, et nécessairement d'enrichissement des tâches. L'élargissement des tâches seul, risque d'atténuer la perception du sens plutôt que de la rehausser.

Les relations au travail

Le facteur de relations au travail reflète l'importance d'avoir un travail à l'intérieur duquel il est possible d'établir de bonnes relations, de bons contacts et une bonne complicité avec les

autres, tout en exerçant une certaine influence dans son milieu. Les énoncés de cette dimension se retrouvent en partie sous la dimension de l'influence personnelle de la structure de Morin et Cherré (2001), et en partie sous la dimension du plaisir au travail proposée par Morin et coll. (2001).

L'importance de la qualité des relations est exposée par plusieurs chercheurs au sein de leurs modèles sur le sens et les valeurs du travail. C'est le cas par exemple des chercheurs du groupe MOW (1987), qui suggèrent que le travail a une fonction sociale qui assure des contacts intéressants. L'importance des relations sociales au travail a aussi été avancée par Kaplan et Tausky (1974), ainsi que par Super et Sverko (1995).

Cette idée est également présente dans le modèle de Thévenet (2000) sur l'implication au travail, qui propose que l'environnement de travail est un lieu important de socialisation. Thévenet précise que lorsqu'un individu travaille dans un environnement qui répond à ses besoins de socialisation, il aura tendance à s'impliquer davantage dans son travail et risque d'y être plus engagé.

Finalement, à l'intérieur du modèle des valeurs du travail de Perron et Dupont (1974), la qualité des relations occupe aussi une place importante. Une des dimensions proposées par ces chercheurs, *le climat*, fait référence à la valeur accordée par les individus à un milieu agréable de travail et à un milieu au sein duquel les personnes sont acceptées de leurs collègues.

La reconnaissance au travail

Selon Drucker (1949), ce n'est pas la monotonie ou la routine qui produit l'insatisfaction chez les travailleurs, mais l'absence de reconnaissance et de sens à l'égard du travail. La sixième dimension de cette recherche, la reconnaissance au travail, reflète l'importance d'avoir un travail qui correspond aux compétences des personnes, où les compétences sont reconnues, et qui assure

aux individus un salaire qui permet de subvenir à leurs besoins. Ces énoncés se retrouvent dans les dimensions de valeur personnelle, d'efficacité personnelle et de rationalité du travail issues de la pré-expérimentation de Morin et Cherré (2001). En ce qui a trait à la structure de Morin et coll. (2001), ces énoncés relèvent des dimensions d'efficacité personnelle et de sécurité personnelle.

L'idée qui semble sous-jacente aux trois énoncés de la dimension reconnaissance au travail est celle d'être reconnu à sa juste valeur autant pour ses compétences que par le salaire consenti pour ses compétences. Au sein des autres structures sur le sens et les valeurs du travail, la notion de salaire ou d'avantages extrinsèques relève habituellement des dimensions sécuritaire, instrumentale ou utilitaire du travail.

Par exemple, pour le groupe MOW (1987) le salaire correspond à un but économique du travail qui permet, entre autres, l'atteinte d'une certaine sécurité. Ros et coll. (1999) associent également le salaire au concept de sécurité. Le groupe MOW, tout comme Kaplan et Tausky (1974), conçoivent aussi le salaire comme une fonction instrumentale du travail. Finalement, le salaire est parfois relié aux concepts de prestige et de statut recherchés par certaines personnes (Perron & Dupont, 1974).

Concernant l'importance d'être reconnu pour ses compétences, Perron et Dupont (1974) sont d'avis qu'une des caractéristiques valorisées du travail est la possibilité de pouvoir utiliser ses compétences. Plusieurs autres modèles font également référence de façon indirecte à l'importance d'être reconnu pour ses compétences. Par exemple, Isaksen (2000) et Thévenet (2000) proposent que la perception de sens et l'implication dans son travail découlent d'un attachement à son milieu de travail et aux procédures de son travail. Bien que ces auteurs n'abordent pas directement le concept de reconnaissance, il est plausible de penser que si les compétences des personnes sont d'abord reconnues et que leur embauche repose sur cette

reconnaissance, ces personnes devraient s'identifier plus facilement à leur travail et y trouver davantage de sens comme le suggèrent Isaksen et Thévenet¹.

Ce raisonnement s'applique également pour l'importance de trouver son travail intéressant (MOW, 1987) ou d'en éprouver une satisfaction intrinsèque (MOW, 1987 ; Kaplan & Tausky, 1974). Faire un travail à l'intérieur duquel les compétences des individus sont reconnues risque d'avoir un impact positif sur l'intérêt qu'ils porteront à l'égard de leur travail et sur la satisfaction intrinsèque qu'ils en éprouveront.

Ce retour sur les six facteurs de la structure des caractéristiques valorisées du travail démontre les nombreuses similitudes existant entre cette structure et celles obtenues par Morin (Morin & Cherré, 2001 ; Morin et coll., 2001). Bien que des énoncés furent ajoutés, la structure obtenue lors de cette recherche partage trois dimensions avec la structure obtenue par Morin et coll. (2001). De plus, le contenu des six facteurs de cette recherche rejoint plusieurs dimensions proposées par d'autres chercheurs ayant étudié le sens et les valeurs du travail.

Ainsi, à partir d'une approche phénoménologique, les résultats des enquêtes de Morin et de cette recherche indiquent sensiblement les mêmes caractéristiques importantes du travail que celles identifiées par d'autres chercheurs, en plus d'identifier de nouvelles préoccupations typiques du contexte organisationnel actuel. Cela s'applique surtout à l'éthique au travail et s'explique probablement par la période au cours de laquelle ont commencé les travaux de Morin sur le sens du travail, de même que sur l'approche initialement empruntée par Morin.

Au milieu des années 1990, à l'époque où Morin entreprend ses travaux sur le sens du travail, les entreprises étaient en plein cœur d'une restructuration dont les impacts furent

¹ Le terme « identification » employé par Isaksen (2000) et Thévenet (2000) n'a pas la même signification que le terme « identification » employé par Hackman et Oldham (1980). Pour ces derniers, ce terme implique d'avoir la possibilité de s'identifier à l'ensemble du développement d'un produit ou d'un service, plutôt qu'à une partie de ce développement.

considérables en terme de pertes d'emplois et de variations de la qualité de vie des employés. Et ces impacts furent ressentis par tous, autant par ceux qui en ont été les victimes directes, que par ceux qui ont conservé leur emploi, mais qui ont dû assumer une charge de travail plus grande. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que des éléments tels que le respect et la dignité des personnes aient été identifiées comme étant des préoccupations importantes par ceux-là mêmes qui vivaient cette restructuration.

Or, la plupart des autres auteurs susceptibles d'avoir identifié l'éthique au travail comme étant une caractéristique essentielle du travail se sont inspirés de mesures qui furent développées durant les années 1970 ou avant. Par exemple, le groupe MOW (1987) a basé une partie de ses recherches sur des mesures développées par Kaplan et Tausky (1974). Les résultats rapportés par Super et Sverko (1995) s'appuient également sur un instrument de mesure des valeurs du travail développé dans les années 1970 (Super 1970). En ce qui a trait au questionnaire sur les valeurs du travail de Perron et Dupont, bien que ce questionnaire fût modifié en 1997 (Perron, 1997), l'essentiel de ses énoncés datent de la période des années 1970 et les dimensions proposées par Perron (1986, 1997) demeurent les mêmes. Les modèles d'Hackman et Oldam (1980), en plus de ceux de Ketchum et Trist (1992) sont également fondés sur des travaux dont l'essentiel fût réalisé au cours de la période des années 1970. Finalement, Ros et coll. (1999), n'ont pas développé de structure des valeurs du travail, mais ce sont plutôt inspirés de ce que d'autres chercheurs avaient proposé (ex. : MOW) pour faire un parallèle entre les valeurs du travail et les valeurs de base individuelle.

Sans prétendre que l'éthique au travail n'ait été une préoccupation durant les années 1970, il semble que le milieu organisationnel de cette époque n'ait pas obligé les chercheurs à la considérer au même titre qu'elle doit l'être aujourd'hui. L'identification de l'éthique au travail

Sens du travail

comme étant une caractéristique importante aux yeux des employés est certainement une contribution essentielle de Morin, dont la pertinence s'est vue confirmée par cette étude.

Ainsi, en plus de mettre en lumière les principales valeurs du travail déjà identifiées par d'autres chercheurs, la mesure *d'importance* développée au fil des travaux de Morin (incluant cette recherche) identifie les préoccupations actuelles du travail.

Indices de cohérence du travail

Morin (1996) propose que la cohérence entre les caractéristiques valorisées ou recherchées dans le travail et celles que l'on retrouve dans son travail correspond au fait de trouver du sens à son travail. Cette étude constitue une première vérification empirique du modèle théorique proposé par Morin et les résultats infirment ce modèle. Les résultats indiquent qu'aucun des six indices de cohérence ne contribue de façon unique et significative à l'explication du sens du travail.

D'abord, il est important de préciser que d'autres méthodologies employées pour l'analyse des données de cette recherche auraient contribué à l'obtention de résultats différents. À la section des résultats, le Tableau 26 montre des corrélations significatives entre les indices de cohérence au niveau de l'éthique ($r = ,16, p < ,05$) et du plaisir ($r = ,14, p < ,05$) avec le sens du travail tel que mesuré par trois énoncés de la mesure de Gobert (2000). Ces résultats indiquent que plus les personnes perçoivent une cohérence entre ce qu'elles estiment important et ce qu'elles retrouvent dans leur travail en matière d'éthique et de plaisir, plus elles perçoivent que leur travail fait sens. Ce même tableau présente également une corrélation significative ($r = ,18, p < ,05$) entre la façon dont les individus parlent de leur travail et le sens qu'ils perçoivent à leur travail. Plus ils ont tendance à percevoir que leur travail fait sens, plus les gens parlent de leur travail de façon positive.

Sur la base de ces corrélations simples, certains chercheurs pourraient conclure de la pertinence de ces deux indices en relation avec le sens. Ces indices de l'éthique et du plaisir auraient également pu faire partie d'un modèle de régression incluant d'autres variables indépendantes et ressortir comme étant des variables importantes, pouvant expliquer une partie de la variance du sens du travail. Par exemple, en se basant sur le résultat de corrélations simples significatives, Morin et coll. (2001) ont introduit les indices de cohérence au sein de régressions et ils ont rapporté que certains de ces indices, à titre de variables indépendantes, expliquaient une partie de la variance de certaines variables dépendantes, dont l'anxiété et l'irritabilité des individus.

Tel que mentionné à la section des résultats, une autre méthode de calcul fut employée pour obtenir les indices de cohérence afin de déterminer si les résultats obtenus ne seraient pas différents. L'alternative employée pour calculer les indices fut celle de la somme des différences¹. En procédant de la sorte, l'ensemble des corrélations simples entre les indices et le sens sont significatives (.17 à .49 ($p < .01$)). Par contre, lorsque ces indices sont régressés sur la variable dépendante du sens en compagnie des valeurs provenant des mesures *d'importance* et de *présence*, la direction des bétas est contraire à celle que suggère la théorie, ce qui indique la présence de multicolinéarité, faisant en sorte que cette méthode de calcul des indices n'est pas souhaitable.

Bien que les résultats de cette étude infirment le modèle proposé par Morin (1996), à savoir que la cohérence trouvée dans son travail correspond au sens du travail, il serait inapproprié de le discréditer.

¹ Pour chaque facteur, soustraire les scores des énoncés de la mesure d'importance qui le compose aux scores des énoncés correspondant de la mesure présence et additionner ces différences.

Premièrement, Rounds et coll. (1987) affirment que les indices de ressemblance des profils – contrairement aux indices bivariés – représentent la meilleure façon de déterminer un indice de cohérence. Or, dès le début, les travaux de Morin (ex. : Morin & Cherré 1999) visaient à développer une mesure sur les caractéristiques valorisées du travail contenant plusieurs dimensions afin de pouvoir computer des indices de cohérence. De fait, la grande majorité des chercheurs ayant étudié le sens du travail, abordent ce sujet comme un concept multidimensionnel (ex. : MOW, 1987 ; Brief & Nord, 1990 ; Isaksen, 2000).

Les résultats de cette étude indiquent six dimensions du travail qui sont, à plusieurs égards, semblables à d'autres dimensions ayant été proposées en matière de sens et de valeur du travail. De plus, les analyses en composantes principales confirmatoires (Figures 2 et 3) démontrent que ces six dimensions sont corrélées entre elles pour former ce qui apparaît être les caractéristiques valorisées ou importantes du travail.

Bien que les conclusions de cette étude ne peuvent être fondées sur l'unique base des corrélations simples, ces corrélations montrent tout de même un lien entre la cohérence au niveau de l'éthique et du plaisir au travail et la perception de sens du travail. Les corrélations obtenues, étant significatives mais pas trop élevées, démontrent que tout en étant en lien avec le concept de sens, la cohérence du travail au point de vue de l'éthique et du plaisir n'est pas un concept redondant du sens. Des corrélations très élevées (ex : $r > ,75$) auraient signifié une redondance (Tabachnick et Fidell, 2001).

Aussi, lorsque l'on observe les corrélations simples entre les mesures *d'importance* et de *présence* avec la mesure de sens (voir les Tableaux 25 et 34), le même raisonnement s'applique. La majorité des corrélations sont significatives et dans des proportions qui indiquent un lien avec le concept de sens, mais non pas de redondance.

Ces résultats sont encourageants par rapport au projet de développer une mesure du sens en fonction de la cohérence du travail. Cependant, tel que mentionné plutôt, d'autres types d'analyses, telles des régressions, sont nécessaires afin d'avoir une opinion plus juste de l'importance de la cohérence du travail par rapport au sens.

Les régressions réalisées pour chacun des indices de cohérence (Tableaux 28 à 33) ont toutes démontré que la variable qui prédisait le mieux le sens du travail était la mesure des caractéristiques actuelles du travail (la mesure de *présence*), alors que les indices de cohérence n'apportaient aucune valeur ajoutée au niveau de la variance du sens. Des raisons d'ordre méthodologique et statistique peuvent en partie expliquer ces résultats.

Edwards (1994) affirme que pour déterminer un indice de cohérence, les mesures constituant cet indice doivent partager les mêmes énoncés et idéalement, la même échelle de mesure avec le même intervalle. Les mesures *d'importance* et de *présence* de cette étude sont composées des mêmes énoncés et du même intervalle (échelle Likert en 6 points), mais les bornes des échelles ne sont pas les mêmes. Pour la mesure *d'importance*, les répondants devaient indiquer leurs réponses sur une échelle allant de 1 = légèrement important, à 6 = extrêmement important, alors que pour la mesure de *présence*, les répondants indiquaient leurs réponses sur une échelle allant de 1 = fortement en désaccord, à 6 = fortement d'accord.

Cette particularité soulève un biais méthodologique qui a possiblement affecté les résultats obtenus. Le biais en question ici est celui de l'interprétation que font les participants par rapport aux échelles sur lesquelles se basent leurs réponses. Par exemple, la représentation que se font les participants du niveau 4 *assez important* de l'échelle de la mesure *d'importance* (en plus de ne pas être la même pour tous, pour cette même échelle) n'est pas nécessairement la même que celle qu'ils se font du niveau 4 *un peu en accord* de l'échelle de la mesure de *présence*. Cependant, au niveau des analyses statistiques, ces deux niveaux sont considérés équivalents. Ce

biais méthodologique n'est pas responsable à lui seul des résultats obtenus, mais a probablement contribué à atténuer leur justesse.

De plus, Edwards (1994) ajoute que les méthodologies généralement employées au sein d'études avec des indices de cohérence, impliquent que les deux mesures constituant chacun des indices produisent une contribution égale, mais opposée dans la création de ces indices. Pour que cela soit respecté, il faut que chacune des mesures soit reliée de façon opposée à la conséquence mesurée – ici, le sens du travail – mais que la différence des variances (en valeur absolue) de ces deux mesures ne soit pas statistiquement significative.

Ce dernier paragraphe contient deux éléments cruciaux qui peuvent aider à comprendre la nature des résultats obtenus. D'abord, Edwards (1994) propose que dans un contexte idéal de création d'indices de cohérence, il faut que les deux mesures soient reliées de façon opposée à la conséquence mesurée. Par exemple, Sweeney et coll. (1990) ont développé un indice de cohérence pour déterminer la satisfaction des employés envers leur salaire à partir de la mesure de leur salaire actuel et de la mesure de ce qu'ils souhaiteraient recevoir comme salaire. Les corrélations simples obtenues par Sweeney et coll. montrent un lien négatif entre la satisfaction à l'égard de son salaire actuel et le salaire désiré (plus le salaire désiré est élevé, plus la satisfaction à l'égard de son salaire est faible), et un lien positif entre la satisfaction envers le salaire actuel et le salaire actuel (plus le salaire actuel est élevé, plus la satisfaction avec le salaire est élevée). Ces résultats illustrent les propos d'Edwards lorsqu'il affirme que les deux mesures devraient être reliées de façon opposée à la conséquence mesurée (ici, la satisfaction à l'égard du salaire).

Au même titre que Sweeney et coll. (1990) qui utilisent deux variables (la mesure du salaire actuel et la mesure du salaire désiré) pour déterminer l'indice de satisfaction envers le salaire, cette étude renferme deux variables (l'importance des caractéristiques du travail et la

présence de ces mêmes caractéristiques du travail) à partir desquelles des indices de cohérence du travail sont déterminés. Or, contrairement à Sweeney et coll. qui obtiennent une corrélation négative entre le salaire désiré et l'indice de satisfaction du salaire, ainsi qu'une corrélation positive entre le salaire actuel et l'indice de satisfaction du salaire (corrélations dont les signes sont opposés, comme le suggère Edwards, 1994), les corrélations simples des Tableaux 28 à 33, indiquent que les mesures *d'importance* et de *présence* ne sont pas reliées de façon opposée à la mesure du sens. Au contraire, pour les six indices, la totalité des mesures *d'importance* et de *présence* sont corrélées positivement à la mesure du sens.

En fait, ces corrélations sont conformes à la façon dont ces mesures ont été développées. Une formulation différente de la mesure *d'importance* aurait possiblement permis d'obtenir des corrélations négatives entre cette mesure et celle du sens. Par exemple, plutôt que de présenter la question de l'importance comme suit : *un travail qui a du sens en est un qui correspond à vos compétences*, la formulation aurait pu être : *dans quelle mesure serait-il important que votre travail corresponde davantage à vos compétences ?*

La deuxième proposition d'Edwards (1994) est que la différence des variances (en valeur absolue) des deux mesures desquelles découlent les indices ne doit pas être statistiquement significative (i.e. il faut que la variance de la mesure *d'importance* soit sensiblement la même que la variance de la mesure de *présence*). À la section des résultats, le Tableau 22 indique que seule la différence des moyennes reliées aux mesures constituant l'indice d'utilité du travail n'était pas statistiquement significative, alors que pour tous les autres indices, la moyenne de la mesure de

présence était toujours la plus élevée, et ce, de façon significative.¹ Aussi, les réponses des participants étaient plus homogènes en ce qui concerne ce qu'ils considèrent important au sujet des caractéristiques de leur travail, alors que leur perception des caractéristiques actuelles de leur travail était plus hétérogène.

Lorsque la variance de chaque mesure n'est pas égale, l'indice de cohérence est davantage représenté par la mesure dont la variance est la plus grande (Edwards, 1994). En se basant sur ces propositions d'Edwards, il est possible de penser que les indices de cohérence reliés à l'éthique et au plaisir ont peut-être une valeur singulière quant à l'explication de la variance du sens, mais que cette valeur n'apparaît pas parce qu'elle est englobée par la trop grande influence de la mesure de présence sur ces deux indices de cohérence.

Porter (1964) mentionne que la variance de deux mesures est sujette à des inégalités dans des contextes de recherche qui comparent les préférences des employés concernant les caractéristiques du travail avec la présence de ces mêmes caractéristiques dans le milieu de travail. En relation avec ce commentaire de Porter, Bendel et Afifi (1977) recommandent dans le cas d'une régression de type « forward selection » un critère (niveau de signification) d'entrée plus libéral de l'ordre de ,15 ou de ,20 plutôt que celui plus standard de ,05 pour retenir certaines variables indépendantes dans le modèle de régression. Ces chercheurs ajoutent qu'en procédant de la sorte, des variables importantes sont moins susceptibles d'être exclues d'un modèle.

¹ Les résultats rapportés au Tableau 22 relèvent d'analyses (tests T) servant à démontrer une différence significative entre deux moyennes. Or, une différence significative entre deux moyennes n'implique pas nécessairement une différence significative au niveau de la variance. Ainsi, l'analyse statistique utilisée n'est pas adéquate pour vérifier si la particularité dont fait mention Edwards (1994) s'applique aux données de cette thèse. Par contre, lorsque l'on observe les valeurs d'écart-types pour les indices de cohérence pour les mesures d'importance et de présence à l'annexe 9, l'on constate que les écart-types pour les indices associés à la mesure de présence sont nettement supérieurs (dans 4 cas sur 6) à ceux de la mesure d'importance. Cette observation, bien qu'elle ne soit pas statistiquement validée, semble indiquer une différence significative au niveau des variances (cette note fut ajoutée juste avant la soutenance de la thèse).

L'observation des différentes étapes de chacun des modèles de régression de cette étude révèle que même en adoptant ce critère plus libéral, aucun des indices de cohérence n'aurait été retenu. Les indices s'y rapprochant le plus, sans étonnement, sont celui du plaisir $B = ,07$ $p < ,21$ à la deuxième étape du modèle de régression (Tableau 29) et celui de l'éthique $B = ,07$ $p < ,30$ également à la deuxième étape du modèle de régression (Tableau 28).

Il apparaît maintenant pertinent de résumer les principaux éléments qui ressortent de cette recherche par rapport au modèle théorique proposé par Morin (1996) sur le sens du travail en fonction de la cohérence du travail.

Premièrement, les corrélations simples indiquent que deux indices sur six (l'éthique et le plaisir) sont en relation avec le sens du travail. La grandeur de ces corrélations indique également que la cohérence du travail sur les plans de l'éthique et du plaisir représente une variable qui n'est pas redondante avec la perception du sens et qui explique une partie de la variance de cette dernière.

Les résultats d'analyses statistiques plus élaborées montrent toutefois que ces indices n'apportent plus de valeur ajoutée à l'explication du sens lorsque l'on contrôle pour les mesures qui constituent ces indices.

Une autre méthode de computation des indices (sommation des différences) a fait passer le nombre d'indices corrélés avec le sens de deux à quatre, mais des régressions ont soulevé, tel qu'expliqué dans la section commentaire ci-haut, un problème de multicollinéarité qui dénote un biais méthodologique important.

Finalement, même en permettant un critère d'entrée plus libéral ($,15$ ou même $,20$) tel que le suggèrent Bendel et Afifi (1977), aucun indice parmi les six n'explique une proportion significative de variance au plan de la perception du sens.

Étant donné que cette étude représente la première vérification empirique du modèle proposé par Morin (1996), il n'apparaît pas souhaitable de conclure à la non-pertinence de ce modèle. D'abord, les fondements théoriques (ex. : Yalom, 1980 ; Frankl, 1988 ; Baumeister, 1991) dont s'est inspiré Morin pour le développement de son modèle apparaissent trop pertinents pour rejeter ce modèle sur les seuls résultats de cette étude. De plus, certaines alternatives concernant la méthodologie de recherche employée pourraient mener à des résultats différents. La section qui suit traite, entre autres, de ces différentes alternatives en prévision de recherches futures sur la validité du modèle proposé par Morin.

Conclusion

Le sens du travail (l'emploi) se définit selon trois conceptions. La première, *la signification*, fait référence aux représentations qu'ont les individus à propos du travail, ainsi qu'à l'importance et à la valeur qu'ils lui accordent. La deuxième, *l'orientation envers le travail*, correspond à ce que les individus recherchent dans leur travail, aux buts qui orientent leurs choix par rapport au travail. Enfin, le sens du travail peut également être compris comme un *effet de cohérence* entre les caractéristiques du travail et ce qu'un individu espère retrouver dans son travail. Les deux premières conceptions relèvent du sens *donné* au travail par les individus, alors que la troisième conception fait davantage référence au sens *trouvé* au travail par les personnes. Trouver un sens à son travail est souhaitable autant d'un point de vue individuel qu'organisationnel (Morin et coll, 2001 ; Havener, 2001).

L'objectif principal de cette recherche consistait à la validation empirique d'un instrument de mesure du sens *trouvé* au travail. Plus précisément, cette étude s'insère dans la continuité des travaux de Morin sur le sens du travail (ex. : Morin, 1997 ; Morin et Cherré, 1999 ; Morin et coll., 2001). À partir d'une approche phénoménologique, Morin (1997) a déterminé des caractéristiques du travail qui contribuent à lui donner un sens et desquelles découle une mesure des caractéristiques valorisées du travail et une mesure des caractéristiques présentes dans le travail. Selon Morin (1996), l'écart entre les caractéristiques valorisées du travail et les caractéristiques présentes dans le travail (la cohérence du travail), correspond au sens trouvé à son travail (le travail fait-il du sens). Les deux objectifs spécifiques de cette recherche étaient de 1) confirmer la validité de la structure des caractéristiques valorisées du travail proposée par Morin et Cherré (2001), puis Morin et coll. (2001), et 2) réaliser une vérification empirique du

modèle théorique du sens du travail en fonction de la cohérence du travail avancé par Morin (1996).

Les résultats d'une analyse en composantes principales et d'une analyse factorielle confirmatoire démontrent que la structure des caractéristiques valorisées du travail issue de cette recherche est similaire aux structures issues des travaux de Morin (Morin et Cherré, 2001 ; Morin et coll., 2001) et à celles proposées par d'autres chercheurs dont les travaux portaient sur le sens et les valeurs du travail. Les résultats de cette étude révèlent une structure des caractéristiques valorisées du travail comptant six dimensions : l'éthique au travail, le plaisir au travail, l'autonomie au travail, la qualité des relations au travail, l'utilité du travail et la reconnaissance au travail.

L'approche phénoménologique employée par Morin (1997) a donc permis de confirmer l'importance de certaines caractéristiques du travail que d'autres chercheurs avaient identifiées à partir d'un raisonnement théorique. De plus, cette approche, jumelée à la période à laquelle Morin a réalisé ces travaux (les années 1990), a également permis d'identifier des caractéristiques importantes du travail qui correspondent à la réalité actuelle du travail ; notamment l'éthique au travail. Les résultats de cette recherche révèlent donc une structure valide et actuelle des caractéristiques valorisées du travail. Cette structure constitue un outil pour les gestionnaires et les dirigeants d'entreprise soucieux de connaître ce qu'une majorité d'employés recherchent dans leur travail.

En ce qui a trait au modèle théorique du sens du travail proposé par Morin (1996), les principaux résultats de cette recherche empirique indiquent que la cohérence du travail ne correspond pas au sens du travail. Au point de vue des corrélations simples, les indices de cohérence de l'éthique et du plaisir au travail sont positivement et significativement corrélés avec

le sens du travail. Cependant, les résultats de régressions réalisées pour chacun des indices de cohérence démontrent qu'aucun d'entre eux n'apporte une valeur ajoutée au plan de l'explication du sens lorsque l'on contrôle pour les mesures constituant ces indices. Ces résultats, à eux seuls, ne justifient pas le rejet du modèle théorique de Morin. D'autres recherches empiriques sont nécessaires afin de démontrer la réelle pertinence de ce modèle.

Recommandations

La mesure d'importance

Cette étude propose une structure à la fois valide et actuelle des caractéristiques valorisées du travail. Cependant, dans la littérature sur le sens du travail, trois thèmes, qui ne se retrouvent pas dans la structure proposée dans cette étude, apparaissent importants par rapport au fait de trouver un sens à son travail. Le premier thème correspond au fait d'occuper un emploi qui aide les gens à trouver leur voie et que l'on pourrait appeler *l'orientation du travail*. Cette proposition est inspirée des écrits de Leider (1997), Leider et Shapiro (1995) et des travaux d'auteurs appartenant au courant existentialiste comme Frankl (1988) et Yalom (1980). L'idée émise par ces derniers est celle de faire un travail où, par l'entremise des rôles et des tâches que l'on exige d'eux, les individus ont la possibilité de mieux se connaître, de se découvrir, d'identifier leurs intérêts et leurs aptitudes. Certains pourraient y voir un lien avec la réalisation de son plein potentiel. L'idée ici est différente, en ce sens qu'une personne peut avoir le potentiel de faire un emploi donné, sans que cet emploi représente la voie véritable de cette personne. Des énoncés-types illustrant cette idée seraient : *le travail que je fais m'aide à découvrir qui je suis / le travail que je fais me permet d'identifier mes intérêts réels / le travail que je fais m'aide à réaliser mes intérêts fondamentaux / le travail que je fais m'aide à mieux me connaître / le travail que je fais me permet de faire ce que je suis voué à faire de mieux dans ma vie.*

Le deuxième thème qui pourrait s'ajouter à la mesure *d'importance* afin de la rendre encore plus complète est également abordé en profondeur par Leider (1997). Dans son ouvrage *The power of purpose : creating meaning in your life and work*, Leider rapporte les commentaires de plusieurs personnes au sujet de ce qui donne un sens à leur travail. Le point commun qui ressort de la majorité des commentaires des personnes est le fait qu'elles trouvent leur sens en étant utiles aux autres, en étant tournées vers les autres, en faisant quelque chose pour les autres. Le concept d'utilité abordé par Leider est différent de celui de cette recherche. Leider fait référence à l'utilité au travail, alors que cette étude présente la dimension de l'utilité du travail. L'utilité au travail correspond au fait d'être directement utile aux autres, d'aider les autres de façon concrète durant sa journée de travail. En fait, le constat de Leider rejoint la dimension d'altruisme que propose Yalom (1980) en relation avec la quête du sens et la proposition d'Isaksen (2000) selon laquelle les personnes trouvent que leur travail fait du sens dans la mesure où il leur permet d'être engagées envers les autres. La dimension d'utilité du travail de cette recherche, bien qu'aussi pertinente, demeure différente. Il est possible de faire un travail qui soit utile aux autres, à la société, sans nécessairement être tourné vers les autres ou être bon pour les autres. Voici quelques exemples d'énoncés qui pourraient s'ajouter à la mesure des caractéristiques valorisées du travail : *le travail que je fais me permet d'être engagé envers les autres / le travail que je fais me permet de démontrer de l'altruisme / le travail que je fais me permet de clairement ressentir le bien-être que j'apporte aux autres / le travail que je fais me permet de clairement ressentir que je suis utile pour les autres.*

Le dernier thème est le fait d'avoir un travail dont la charge est compatible avec ses capacités. Plusieurs auteurs dont Sparrow (2000), Cooper (1999) et Davezies (1999) ont soulevé le fait que les nouvelles formes d'organisation du travail entraînent des surcharges qui sont à l'origine de l'atténuation du sens trouvé dans son emploi. Les nombreuses recherches sur le

phénomène des survivants de restructurations organisationnelles témoignent également de cette réalité (ex. : Brockner, 1988 ; Brockner et coll., 1986). En fait, ce thème apparaît dans la mesure initiale des caractéristiques valorisées du travail de cette recherche (voir Annexe 1, question 5) avec l'énoncé 8. *dont la charge est ajustée à vos capacités*. Comme cet énoncé ne respectait pas les critères méthodologiques établis¹, il n'a pas été retenu dans la structure finale comptant 26 énoncés. Toutefois, considérant la réalité actuelle du travail, il apparaît pertinent de continuer de développer ce thème à l'intérieur d'une mesure destinée au sens du travail, soit en reformulant certains énoncés, soit en composant de nouveaux énoncés qui s'y réfèrent. Les exemples d'énoncés qui pourraient être ajoutés par rapport à ce thème sont les suivants : *le travail que je fais me permet de ne pas me sentir débordé / le travail que je fais consiste en une charge de travail raisonnable / le travail que je fais me permet de ne pas me sentir surchargé*.

Finalement, la majorité des structures sur le sens ou les valeurs du travail renferment une dimension économique du travail. C'est-à-dire qu'un travail à du sens dans la mesure où il permet l'obtention d'un salaire instrumental ou utile à la réalisation de projets extérieurs au travail (ex. : la création d'une famille, la réalisation d'un voyage). La mesure *d'importance* actuelle, composée de 26 énoncés ne contient qu'un seul énoncé faisant référence au salaire. Or, à la lumière des résultats de d'autres recherches sur le sens et les valeurs du travail, il apparaît pertinent de développer d'autres énoncés en relation avec la fonction ou l'utilité économique du travail. Les énoncés suivants pourraient s'ajouter à la mesure des caractéristiques valorisées du travail : *le travail que je fais me procure un salaire qui me permet de réaliser des projets qui me tiennent à cœur / le travail que je fais me procure un salaire qui m'assure un statut économique acceptable / le travail que je fais me procure un salaire qui me permet de jouir de la vie*.

¹ Faire partie d'un facteur composé d'un minimum de trois énoncés dont les poids de saturation sont supérieurs à ,45 sur un seul facteur.

L'ajout de l'ensemble de ces énoncés produirait une structure enrichie des caractéristiques valorisées du travail. Cette structure est présentée au Tableau 36

Tableau 36

Projection d'une structure enrichie des caractéristiques valorisées du travail

Énoncés	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆	F ₇	F ₈	F ₉	F ₁₀
1. Qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité.	x									
2. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire.	x									
3. Qui montre de la considération pour la dignité humaine.	x									
4. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.	x									
5. Qui respecte les valeurs humaines.	x									
6. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur.	x									
7. Que vous avez du plaisir à faire.		x								
8. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs.		x								
9. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée.		x								
10. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.		x								
11. Qui vous permet d'apprendre.		x								
12. Qui vous permet de vous épanouir.		x								
13. Qui vous permet d'assumer des responsabilités.			x							
14. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes.			x							
15. Qui vous permet de prendre des décisions.			x							
16. Qui vous permet de travailler efficacement.			x							
17. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.				x						
18. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres.				x						
19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues.				x						
20. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.				x						
21. Qui est utile à la société.					x					
22. Qui apporte une contribution à la société.					x					
23. Qui est utile aux autres.					x					
24. Qui correspond à vos compétences.						x				
25. Pour lequel vous vous sentez compétent*						x				
26. Où l'on reconnaît vos compétences.						x				
27. Qui vous aide à découvrir qui vous êtes.							x			
28. Qui vous permet d'identifier vos intérêts réels.							x			
29. Qui vous aide à réaliser vos intérêts fondamentaux.							x			
30. Qui vous aide à mieux vous connaître.							x			
31. Qui vous permet de faire ce à quoi vous êtes voué à faire de mieux dans votre vie.							x			
32. Qui vous permet d'être engagé envers les autres.								x		
33. Qui vous permet de démontrer de l'altruisme.								x		
34. Qui vous permet de clairement ressentir le bien-être que vous apportez aux autres.								x		
35. Qui vous permet de clairement ressentir l'utilité que										

Tableau 36 (suite)

Projection d'une structure enrichie des caractéristiques valorisées du travail

Énoncés	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆	F ₇	F ₈	F ₉	F ₁₀
35. Qui vous permet de clairement ressentir l'utilité que vous avez pour les autres.								x		
36. Qui vous permet de ne pas vous sentir débordé.									x	
37. Qui consiste à une charge de travail raisonnable.									x	
38. Qui vous permet de ne pas vous sentir surchargé.									x	
39. Dont la charge de travail est ajustée à vos capacités.									x	
40. Qui vous procure un salaire qui vous permet de réaliser des projets qui vous tiennent à cœur.										x
41. Qui vous procure un salaire qui vous assure un statut économique acceptable.										x
42. Qui vous procure un salaire qui vous permet de jouir de la vie.										x
43. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins.										x
Facteur ₁ : Éthique du travail										
Facteur ₂ : Plaisir au travail										
Facteur ₃ : Autonomie au travail										
Facteur ₄ : Relations au travail										
Facteur ₅ : Utilité <u>du</u> travail										
Facteur ₆ : Reconnaissance au travail										
Facteur ₇ : L'orientation du travail										
Facteur ₈ : L'utilité <u>au</u> travail										
Facteur ₉ : La charge de travail										
Facteur ₁₀ : L'instrumentalité du travail										

* Cet énoncé a été ajouté en fonction de garder un minimum de trois énoncés par dimension et se trouve à remplacer l'énoncé 43, maintenant sous la dimension de l'instrumentalité du travail.

Les indices de cohérence

Concernant le modèle proposé par Morin (1996), à savoir que le sens trouvé dans son travail puisse s'expliquer en partie par la cohérence du travail, d'autres études empiriques sont nécessaires avant d'établir des conclusions. En prévision de recherches ultérieures, il serait intéressant de s'assurer d'un échantillon plus hétérogène et de constater l'impact des réponses de ce type d'échantillon sur la variance de la mesure *d'importance*. Il a été mentionné plus tôt que l'inégalité des variances entre la mesure *d'importance* et la mesure de *présence* pour les six indices de cohérence, avait possiblement contribué à atténuer la valeur singulière de ces indices

dans l'explication de la variance du sens. Or, l'échantillon de cette étude, bien qu'il regroupe des employés provenant de secteurs divers de l'entreprise, regroupe également des employés provenant d'un niveau hiérarchique similaire et dont le niveau de scolarité est également très similaire (peu de variance). Il serait donc intéressant de pouvoir bénéficier d'un échantillon plus hétérogène, regroupant des employés de niveaux hiérarchiques et scolaires divers, ayant aussi des expériences de travail plus variées. Ce type d'échantillon contribuerait probablement à rehausser la variance de la mesure *d'importance*. Ce faisant, les indices de cohérence ne dépendraient pas majoritairement d'une seule mesure et auraient donc une valeur singulière plus forte en relation avec le sens du travail.

Utiliser une formulation qui ferait en sorte que les mesures *d'importance* et de *présence* seraient reliées de façon opposée à la conséquence mesurée (la perception du sens du travail) augmenterait aussi la valeur unique des indices de cohérence. En fonction des résultats de cette recherche et de la logique, il paraît pertinent de considérer la mesure de *présence* positivement corrélée à celle du sens. Il faudrait donc formuler les questions de la mesure *d'importance* de façon à pouvoir obtenir une corrélation négative entre cette mesure et celle du sens. Une formulation alternative déjà proposée serait la suivante : *dans quelle mesure serait-il important que votre travail corresponde davantage à vos compétences* (et ainsi de suite pour chacun des énoncés de la mesure). Ce type de formulation engendrerait possiblement des corrélations négatives entre la mesure *d'importance* et celle du sens.

De plus, bénéficier d'échelles identiques pour les mesures *d'importance* et de *présence* n'éliminerait pas la totalité, mais une partie des biais qui accompagnent ce type de méthodologie. Tel que mentionné plus tôt, les indices de cohérence sont calculés en assumant que les répondants considèrent l'échelle de 1 à 6 de la mesure *d'importance* de la même façon qu'ils considèrent l'échelle de 1 à 6 de la mesure de *présence*. Or, ces deux échelles n'ont pas les mêmes bornes, ce

qui fait que la valeur 4 (par exemple) associée à la borne *assez important* pour la mesure *d'importance* n'est pas nécessairement considérée par les répondants comme étant l'équivalent de la valeur 4 associée à la mesure de *présence* dont la borne est *un peu en accord*.

Cependant, il pourrait s'avérer difficile d'utiliser une échelle identique pour ces deux mesures. Un compromis serait d'avoir des bornes pour les valeurs 1 et 6 de chaque mesure, mais de ne pas associer de termes écrits pour les valeurs de 2 à 5 de chaque mesure.

Concernant le calcul des indices et les méthodes statistiques employées pour vérifier leur valeur, il semble préférable d'utiliser, à l'instar de cette étude, les méthodes les plus rigoureuses au risque de rejeter la validité du modèle proposé par Morin (1996) qui, avec d'autres méthodes, pourrait s'avérer valide. Ceci implique que les indices de cohérence (pour une dimension) devraient être obtenus par la sommation des scores correspondant aux énoncés de cette dimension à la mesure *d'importance* multipliée par la sommation de ces mêmes énoncés pour la mesure de *présence*. De plus, des régressions devraient être employées afin de déterminer la contribution unique de chacun des indices par rapport à l'explication du sens, tout en contrôlant pour les mesures constituant ces indices. Cette méthode de calcul des indices et ce type d'analyse statistique apparaissent plus pertinents dans l'optique où l'objectif est de développer un outil de mesure qui, bien qu'il soit destiné à des fins pratiques, se doit d'être développé sur une base psychométrique solide. Le Tableau 37 résume les recommandations méthodologiques et statistiques en vue de recherches ultérieures sur la validation du modèle théorique proposé par Morin (1996) sur le sens du travail en fonction de la cohérence du travail.

De plus, la Figure 4 illustre un modèle qui pourrait être testé par des équations structurelles advenant le fait de démontrer par des régressions (telles que décrites plus tôt) que les indices de cohérence contribuent de façon unique à l'explication d'une proportion significative de la variance du sens. Ce modèle implique un facteur de deuxième ordre (la cohérence générale du

Tableau 37

Résumé des recommandations méthodologiques et statistiques en prévision de recherches ultérieures sur la validation du modèle théorique proposé par Morin (1996)

Méthodologie

1. Échantillon hétérogène (scolarité, expériences antérieures de travail, niveaux hiérarchiques)

2. Formulation différente pour la mesure d'importance

Formulation actuelle : *Un travail qui a du sens en est un...qui correspond à vos compétences.*

Formulation proposée : *Dans quelle mesure serait-il important que votre travail corresponde davantage à vos compétences.*

3. Utiliser la même échelle pour les mesures d'importance et de présence ou ne mettre des bornes que pour les valeurs 1 et 6.

Computation des indices de cohérence (pour une dimension composée de trois énoncés ex. : utilité du travail)

$$\sum (I_{u1} + I_{u2} + I_{u3})/3 * \sum (P_{u1} + P_{u2} + P_{u3})/3$$

où : I fait référence à la mesure d'importance

u fait référence à la dimension de l'utilité

P fait référence à la mesure de présence

Analyses statistiques

Régressions de type « forward selection » pour chacun des indices en contrôlant pour les mesures d'importance et de présence.

Les indices de cohérence devraient correspondre aux valeurs standardisées.

travail) duquel découle les «n» indices de cohérence du travail. Ce modèle, en plus de déterminer si ces indices relèvent d'un indice général de cohérence, permettrait également de déterminer l'importance relative de ces indices les uns par rapport aux autres au point de vue de la cohérence du travail.

Le modèle exposé à la Figure 5 permettrait de vérifier la nature et la direction des liens entre les «n» indices de cohérence et le sens. À ce modèle pourrait se greffer d'autres variables pertinentes en relation avec le sens du travail, notamment la variable de l'engagement.

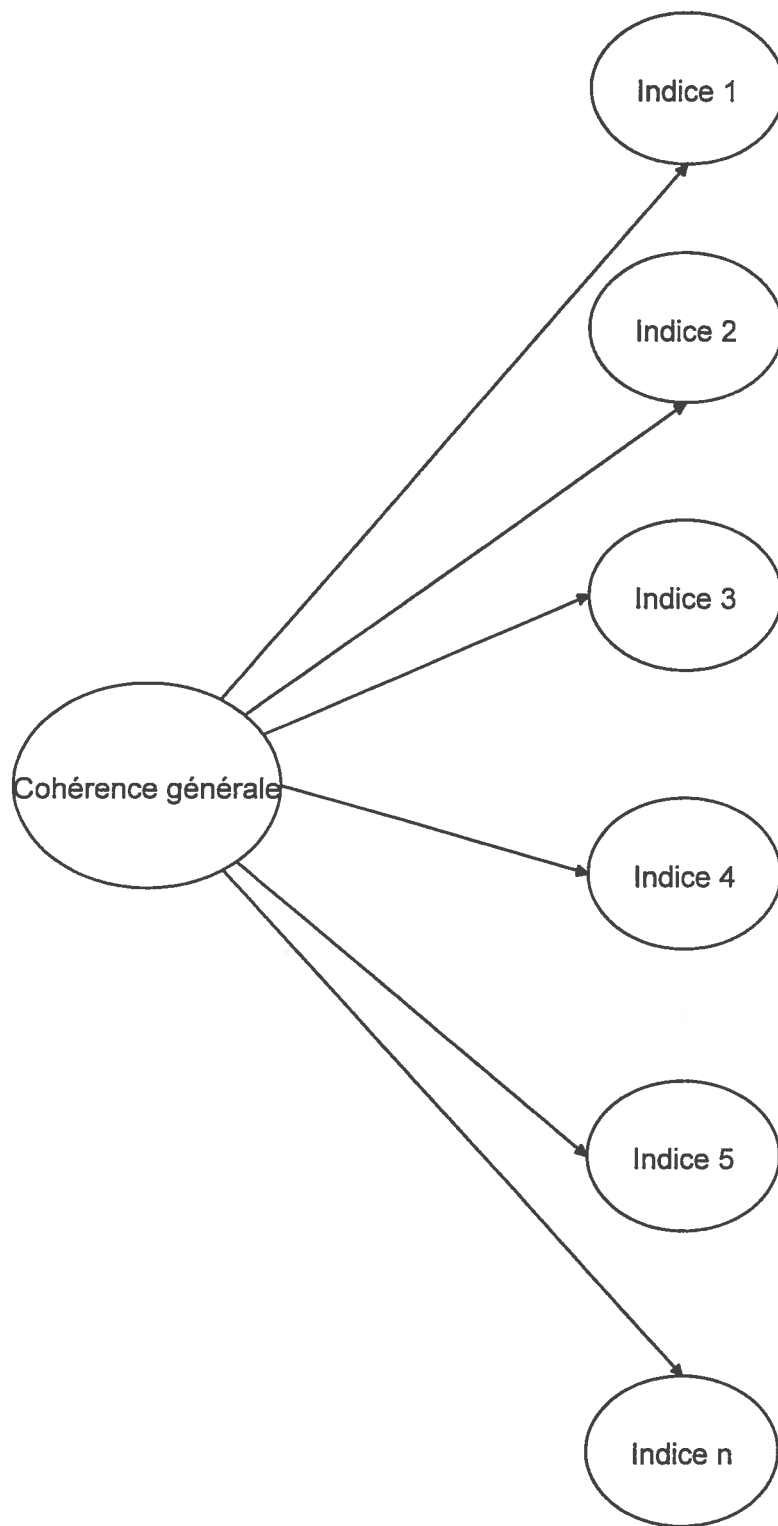


Figure 4: Modèle hypothétique

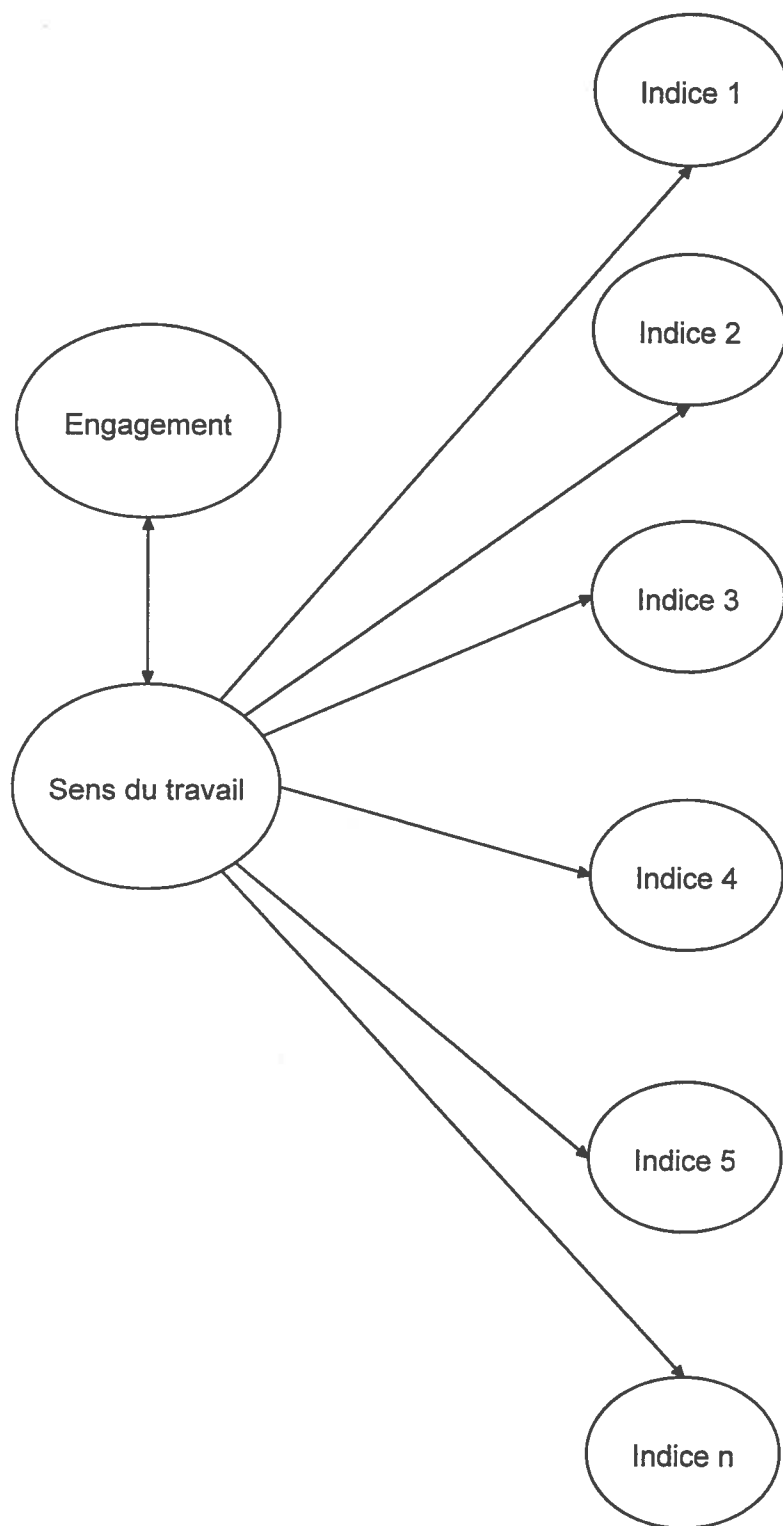


Figure 5: Modèle hypothétique

Figure

4



Figure

5



Autres thèmes de recherche sur le sens

Cette thèse de doctorat poursuit une série de travaux initiés par Morin dans le but de développer un outil mesurant le sens du travail en fonction de la cohérence que les individus perçoivent dans leur travail. Ultimement, cet outil pourrait permettre aux gestionnaires de connaître des caractéristiques valorisées dans le travail par une majorité de personnes et faire en sorte que ces caractéristiques soient présentes dans le milieu de travail afin que ces personnes trouvent davantage de cohérence à leur travail et possiblement davantage de sens. Cependant, étudier le sens en fonction de la cohérence que les individus perçoivent dans leur travail n'est seulement qu'une des approches pouvant être empruntées pour comprendre le sens. Le sens du travail est un concept multidimensionnel et l'ensemble des recherches sur le sujet le démontre.

Par exemple, les travaux du groupe MOW (1987) illustrent cet aspect multidimensionnel du sens. Ce groupe de recherche a démontré que le sens pouvait être fonction des valeurs du travail, mais aussi de la centralité que le travail occupe dans la vie des personnes, ou encore des différentes significations que le travail peut prendre pour les gens.

D'autres recherches sont nécessaires pour déterminer l'importance de chacune de ces dimensions par rapport au sens du travail. Advenant la validation d'un modèle sur la cohérence du travail, des analyses par équations structurelles permettraient d'évaluer la pertinence de cette approche en comparaison avec d'autres approches pour déterminer le sens. Ce type d'analyse permettrait également de déterminer l'importance respective de chacune des dimensions de la cohérence du travail (ex. : éthique, plaisir, utilité, etc.).

Isaksen (2000) suggère que le sens, ou l'absence de sens, peut tout aussi bien être le résultat de conditions de travail inadéquates, d'un manque de cohérence entre les intérêts d'un individu et son travail, ou encore d'une vision pessimiste d'un individu quant à ses capacités de trouver un sens. Or, l'objectif principal de cette thèse, tel qu'indiqué plus tôt, est de développer

un outil mesurant la cohérence et ultimement, de faire connaître aux gestionnaires les caractéristiques du travail à partir desquelles se développe cette cohérence de façon à ce qu'ils mettent en place des conditions de travail optimales. Cette recherche aborde donc principalement deux des trois approches suggérées par Isaksen susceptibles d'influencer les personnes dans leur quête de sens. La troisième approche proposée par Isaksen, soit celle d'une responsabilité individuelle à trouver son sens, bien qu'elle n'ait été que très peu traitée dans cette étude, correspond à une approche tout aussi importante en relation avec le sens qui mériterait d'être étudiée en profondeur.

Plusieurs auteurs insistent sur la responsabilité, mais aussi sur les capacités individuelles de trouver un sens à son travail (ex. : Caudron, 2002 ; Fay & Frese, 2001 ; Ciulla, 2000 ; Furnham, 2000 ; Leider, 1997).

Selon Ciulla (2000), certaines personnes ne parviennent pas à trouver de sens à leur travail, même au sein d'organisations qui en favorisent la quête, puisque ces personnes ne sont pas réceptives ou intéressées à une telle quête. Notre habileté à trouver un sens, ajoute Ciulla, prend son origine dans notre personnalité, nos expériences de vie et dans ce que l'on valorise. Ciulla propose également un lien entre l'incapacité à trouver un sens et l'incapacité à s'engager.

D'autres auteurs abordent également la quête du sens en relation avec le concept d'engagement (ex. : Britt et coll, 2001 ; Thévenet, 2000 ; Morin, 1998 ; Yalom, 1980). Par exemple, Yalom est d'avis que l'engagement est l'alternative thérapeutique idéale pour faciliter la quête de sens des gens. L'idée proposée ici est que les gens trouvent du sens dans leurs actions après s'être donné la peine de s'y engager. Dans un contexte de relation d'aide, Yalom, en tant que psychiatre, affirme que le rôle du thérapeute est d'éliminer ou de réduire les obstacles pouvant empêcher un individu de s'engager. La proposition de Yalom s'applique à la réalité du travail, seulement, ce n'est pas le thérapeute qui minimise les obstacles contraignants d'une quête

de sens, mais le gestionnaire qui s'assure d'un contexte optimal afin que les employés puissent pleinement s'engager.

Morin (1998) est également d'avis que ce sont des actes d'engagement dans le travail, dirigés vers des objectifs valorisés, qui permettent aux personnes de trouver du sens au travail. Quant à Thévenet (2000), il prétend qu'il existe une responsabilité personnelle au niveau de l'implication d'un individu dans son travail et que cette implication est possiblement créatrice de sens. Est-il aussi nécessaire de rappeler que Britt et coll. (2001) définissent le sens comme la perception d'être engagé dans un travail important et utile ?

Le concept d'engagement en relation avec le sens du travail porte à confusion, puisque certains auteurs présentent le sens comme un antécédent de l'engagement, alors que d'autres le voient plutôt comme sa conséquence. Certains auteurs le présentent même à la fois comme conséquence et un antécédent de l'engagement sans expliciter leur raisonnement. De fait, il semble raisonnable, d'un point de vue théorique, de s'imaginer qu'un individu qui est engagé dans un travail, parce que le travail qu'il fait correspond à ses intérêts, en vienne à trouver du sens à son travail. Il apparaît tout aussi raisonnable de penser qu'une personne qui trouve du sens à son travail, parce que ses valeurs sont les mêmes que celles véhiculées par l'entreprise, développe un sentiment d'engagement envers son travail ou son organisation. Encore une fois, un type d'analyse par équations structurelles permettrait, d'une part, de déterminer la valeur exclusive de chacun de ces concepts ; et, d'autre part, d'établir la nature des liens qui les unissent.

Thévenet (2000) précise que l'engagement ou l'implication des personnes dans leur travail ne peut être considéré en faisant abstraction du contexte à l'intérieur duquel s'effectue le travail. Ainsi, au même titre que toutes les dimensions abordées en relation avec le sens, l'aspect de la responsabilité individuelle à trouver un sens à son travail se doit d'être perçue comme étant complémentaire à l'ensemble des approches par lesquelles le sens s'étudie, et comme chacune de

ces approches, elle est suffisamment complexe pour faire l'objet de plusieurs recherches, qui restent à développer.

Le contexte théorique de cette recherche dépeint un monde organisationnel hostile à la quête de sens dans son travail. Cette recherche, comme beaucoup d'autres travaux provenant de multiples disciplines, est la marque d'un désir de changement.

Bibliographie

- Adams, J.S. (1965), « Inequity in social exchange », dans L. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, New York, Academic Press, p. 267-300.
- Anthony, P.D. (1980), « Work and the loss of meaning », dans *International social science Journal*, 32 (3), p. 416-426.
- Aronsson, G., Bejerot, E., & Härenstam, A. (1999), « Healthy work : Ideal and reality among public and private employed academics in Sweden », dans *Public Personnel Management*, 28 (2), p. 197-215.
- Aubert, N. (1996), dans Pauchant, T.C. (éd.) et coll., *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec / Amérique ; et Paris, Éditions de l'organisation, Coll. « Manpower ».
- Baumeister, R. F. (1991), *Meanings of life*, The Guilford Press, New York.
- Bédard, D. (2001), « Demain, 25 tendances qui vont marquer nos vies et influencer l'économie », dans *Commerce*, novembre.
- Bendel, R.B. & Afifi, A.A. (1977), « Comparison of stopping rules in forward stepwise regression », dans *Journal of the American Statistical Association*, 72, p. 46-53.
- Bentler, P.M. (1995), *EQS structural equations program (version 3)*, Multivariate Software Inc.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and freedom*, Chicago, University of Chicago Press.
- Boggs, J. (1963), *The American revolution : pages from a negro worker's notebook*, New York, Monthly Review Press.
- Bollen, K.A. (1989), *Structural equations with latent variables*, New York, Wiley.
- Brief, A.P. & Nord, W.R. (1990), *Meaning of occupational work : a collection of essays*, Lexington books.

- Britt, T.W., Adler, A.B. & Bartone, P.T. (2001), « Deriving benefits from stressful events : the role of engagement in meaningful work and hardiness », dans *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), p. 53-63.
- Brockner, J. (1988). « The effects of work layoffs on survivors : research theory and practice », dans *Research in organizational behaviour*, 10, p. 213-255.
- Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J., Davy, J. & Carter, C. (1986), « Layoffs, equity theory and work performance : further evidence on the impact of survivor guilt », dans *Academy of Management Journal*, 29, p. 373-384.
- Brooks, D. (2000), *Les bobos : les bourgeois bohèmes*, Paris, C.O.L.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993), « *Alternative ways of assessing model fit* », dans Bollen, K.A. & Long, J.S. (Éd.), *Testing structural models*, Newbury Park : Sage Publications.
- Bruckner, P. (2000), *L'euphorie perpétuelle: essai sur le devoir de bonheur*, Grasset.
- Caudron, S., « *The search for meaning at work* », www.pathfinders.org
- Chatman, J.A. (1989), Improving interactional organisational research : a model of person-organization fit, dans *Academy of Management Review*, 14 (3), p. 333-349.
- Citrin, J. (2001), « Finding a deeper meaning in work », www.business2.com
- Ciulla, J.B. (2000), *The working life : the promise and betrayal of modern work*, Times Books, New York.
- Coallier, J.C. (1988), *Valeurs de travail chez des étudiants suisses et québécois : Comparaison selon une méthodologie interculturelle*. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- Cohen, J. (1978), « Partialled products are interactions ; partialled powers are curve components », dans *Psychological Bulletin*, 85 (4), p. 858-866.

- Cooper, C.L. (1999), « Can we live with the changing nature of work ? », dans *Journal of Managerial Psychology*, 14 (7-8), p. 569-572.
- Cronbach, L.J. (1987), « Statistical test for moderator variables : flaws in analyses recently proposed », dans *Psychological Bulletin*, 102 (3), p. 414-417.
- Cronbach, L.J. & Furby, L. (1970), « How should we measure change or should we ? », dans *Psychological Bulletin*, 74 (1), p. 68-80.
- Csikszentmihalyi, M. (1990), *Flow : the psychology of optimal experience*, New York Harper and Row.
- Dalaï-Lama & Culter, H. (1999), *L'art du bonheur*, Paris, Éditions Robert Lafont, S.A..
- Davezies, P. (1999), « Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé », *Revue Internationale de Psychologie et de Psychodynamique du Travail*, p. 87-114.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard.
- Donald, M. & Havighurst, R. (1959), « The meaning of leisure », dans *Social Forces*, 37, p. 357-360.
- Donaldson, T. & Preston, L.E. (1995), « The stakeholder theory of the corporation : concepts, evidence », dans *The Academy of Management Review*, 20 (1), p. 65-81.
- Drucker, P. (1949), dans Ciulla, J.B. (2000), *The working life : the promise and betrayal of modern work*, Times Books, New York.
- Edwards, J.R. (1994), « The study of congruence in organizational behaviour research : critique and a proposed alternative », dans *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 58, p. 51-100.
- Evans, M.G. (1991), « The problem of analyzing multiplicative composite : interactions revisited », *American Psychologist*, 46 (1), p. 6-15.

- Fay, D. & Frese, M. (2001), « The concept of personal initiative : an overview of validity studies », dans *Human Performance*, 14 (1), p. 97-124.
- Foot, D.K. & Stoffman, D. (1999), *Entre le boom et l'écho 2000 : comment mettre à profit la réalité démographique à l'aube du prochain millénaire*, Boréal.
- Forrester, V. (1996), *L'horreur économique*, Fayard.
- Frankl, V.E. (1988), *Découvrir un sens à sa vie*, Les éditions de l'Homme.
- Friedman, E. & Havighurst, R. (1954), *The meaning of work and retirement*, Chicago, University of Chicago Press.
- Furnham, A. (2000), « Work in 2020 : prognostications about the world of work 20 years into the millennium », dans *Journal of Management Psychology*, 15 (3), p. 242-254.
- Gobert, P. (2000), *L'habilitation psychologique comme variable intermédiaire (médiatrice ou modératrice) entre les caractéristiques du travail, le leadership du superviseur, et la satisfaction au travail, la performance individuelle, le stress*. Communication présentée au 11ème congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de la langue française, août, Rouen (France).
- Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail. Quête de sens: critique de la raison économique*, Galilée.
- Guay, M. (2002), « Attention ! Employés surchargés », *La Presse* (avril).
- Haccoun, R.R. (1996), *Manuel pédagogique sur les analyses multivariées*, Université de Montréal.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976), « Motivation through the design of work : test of a theory », dans *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, p. 250-279.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980), « *Work redesign* », dans *Reading mass.*, Addison-Wesley.

- Havener, C. (2001), « Why most work isn't meaningful, why companies can't attract and retain talented people and how it can all change », www.forseekers.com
- Henderson, S.J. (2000), « Follow your bliss : a process for career happiness », dans *Journal of Counselling and Development*, 78, p. 305-315.
- Herzberg, F. (1968), *One more time: how to motivate employee?*, dans Harvard Business Review.
- Isaksen, J. (2000), « Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work », dans *Journal of Humanistic Psychology*, 40 (3), p. 84-107.
- Jung, C.G. (1981), « *The structure and the dynamics of the psyche* », vol. 8, New York, Bolligen, Princeton University Press.
- Kaplan, H. & Tausky, C. (1974), « The meaning of work among the hard core unemployed », dans *Pacific Sociological Review*, 17, p. 185-198.
- Karnas, G. (2002), *Psychologie du travail*, Paris, Presses universitaires de France (Coll. « Que sais-je ? »).
- Ketchum, L.D. & Trist, E. (1992), *All teams are not created equal : how employee empowerment really works*, Sage, London.
- Klein, N. (2000), *No logo : taking aim at the brand bullies*, Vintage, Toronto.
- Lamoureux, C. & Morin, E.M. (1998), *Travail et carrière en quête de sens*, Presses Inter Universitaires, (Coll. « Gestion des paradoxes dans les organisations », Tome 5), Éditions Continents, Lena.
- Lantos, G.P. (2002), « The ethicality of altruistic corporate social responsibility », dans *Journal of Consumer Marketing*, 19 (3), p. 205-232.
- Lefebvre, S. dans Pauchant, T.C. et coll. (2000), *Pour un management éthique et spirituel : défis, cas outils et questions*, Montréal, Fides.

- Leider, R.J. (1997), *The power of purpose : creating meaning in your life and work*, Berrett-Koehler, San Francisco.
- Leider, R.J. & Shapiro, D. (1995), *Repacking your bags : lighten your load for the rest of your life*, San Francisco, Berrett-Koehler.
- Loher, B.T., Noe, R.A., Moeller, N.L. & Fitzgerald, M.P. (1985), « A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction », dans *Journal of Applied Psychology*, 70, p. 280-289.
- Mahoney, M.J. (1991), *Human change processes : the scientific foundation of psychotherapy*, New York, Basic Books.
- Marquardt, D.W. (1980), « You should standardize the predictor variables in your regression models », dans *Journal of the American Statistical Association*, 75 (369), p. 87-91.
- Maslow, A.H. (1965), *Eupsychian management : a journal* », Homewood, Richard D. Irwin.
- McGregor, D. (1960), *The human side of experience*, New York, McGraw-Hill.
- Méda, D. (1995), *Le travail : une valeur en voie de disparition*, Flammarion.
- Miller, A. (1949), *Death of a salesman*, London, Cresset Press.
- Mitroff, I.I. & Denton, E.A. (1999), *A spiritual audit of corporate america : a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*, San Francisco, Jossey-Bass Publisher.
- Mongeau, S. (1998), *La simplicité volontaire, plus que jamais*, Écosociété, Montréal.
- Morin, E.M. (1996), « L'efficacité organisationnelle et le sens du travail », dans Pauchant, T.C. (Éd.), et coll., *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec / Amérique ; et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower, p. 257-286.
- Morin, E.M. (1996b), *Psychologies au travail*, Gaëtan Morin éditeur.

- Morin, E.M. (1997), « Le sens du travail pour les gestionnaires francophones », dans *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 3, # 2 et 3, p. 26-45, (paru en 1998).
- Morin, E.M., Archambault, M. et Bellavance, F. (2001), *Rapport pour le ministère de la Santé et des Services Sociaux*, Cahier de recherche HEC.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999), « Les cadres face au sens du travail », *Revue Française de Gestion*, 126, p. 83-93.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (2001), *Développement d'une échelle de mesure du sens du travail*, Cahier de recherche HEC.
- Morse, N. & Weiss, R. (1955), « The function and meaning of work and the job », dans *American Sociological Review*, 20, p. 191-198.
- MOW International Research Team (1987), *The meaning of working*, New York, Academic Press.
- Pauchant, T.C. et coll. (2000), *Pour un management éyholique et spirituel : défis, cas outils et questions*, Montréal, Fides.
- Pauchant, T.C. (Éd.) et coll. (1996), *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec / Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, (Coll. « Manpower »).
- Payne, R.L. (2000), « Eupsychian management and the millennium », *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), p. 219-226.
- Perron, J. (1986), *Questionnaire de valeurs de travail : manuel technique*.
- Perron, J. (1997), « Présentation d'ensemble du projet d'étude et valeurs de travail des lycéens et des adultes », dans *L'orientation scolaire et professionnelle*, 26 (1), p. 3-31.
- Perron, J. & Dupont, R.M. (1974), *Questionnaire des valeurs de travail. Document inédit*, Université de Montréal.

- Peters, T.J. & Waterman, R.H. (1982), *In search of excellence : lessons from America's best run companies*, Harper & Row.
- Pinard, R. (2000), *La révolution du travail : de l'artisan au manager*, Liber.
- Pine, J.B. & Gilmore, J.H. (1999), *The experience economy*, Harvard Business School Press.
- Popcorn, F. & Marigold, L. (1997), *Clicking : 17 trends that drive your business and your life*.
- Porter, L.W. (1964), *Organizational patterns of managerial job attitudes*, New York.
- Rifkin, J. (1995), *La fin du travail*, Édition du Boréal.
- Rokeach, M. (1979), « *Understanding human values* », New York, Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999), « Basic individual values, work values, and the meaning of work », dans *Applied Psychology : an international review*, 48 (1), p. 49-71.
- Rounds, J.B., Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1987), « Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment », dans *Journal of Vocational Behavior*, 31, p. 297-318.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001), « On happiness and human potentials : a review of research on hedonic and eudaimonic well being », dans *Annual Review of Psychology*, 52, p. 141-166.
- Salmon, R. (2002), *21 défis pour le XXI^e siècle*, Paris, Economica.
- Salz, B. (1955), « The human element in industrialization », *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 4.
- Sanders, T. (2002), *Love is the killer app : how to win business and influence friends*, New York, Crown Business.

Schabracq, M.J. & Cooper, C.L. (2000), « The changing nature of work and stress », dans *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), p. 227-241.

Schmidt, F.L. (1973), « Implications of a measurement problem for expectancy theory research », dans *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, p. 243-251.

Schwartz, S.H. (1992), « Universals in the content and structure of values : theoretical advances and empirical tests in 20 countries », dans M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, Academic Press, 25, p. 1-65.

Schwartz, S.H. & Sagiv, L. (1995), « Identifying culture-specifics in the content and structure of values », *Journal of Cross Cultural Psychology*, 26, p. 92-116.

Shimmin, S. (1966), « Concepts of work », dans *Occupational Psychology*, 40, p. 195-201.

Soros, G. (2002), *George Soros on globalization*, New York, Public Affairs.

Sparrow, P.R. (2000), « New employee behaviours, work designs and forms of work organization », dans *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), p. 202-218.

Spreitzer, G. M. (1995), « Psychological empowerment in the workplace : dimensions, measurement and validation », dans *Academy of Management Journal*, 38 (5), p. 1442-1465.

Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991), *Motivation and work behaviour*, McGraw-Hill, (5th ed.).

Stevens, P. (2000), « The search for meaning in work », www.worklife.com

Super, D.E. (1970), *Work values inventory*, Boston, Houghton, Mifflin.

Super, D.E. & Sverko, B. (1995), *Life roles, values, and careers : international findings of the work importance study*, San Francisco.

Sweeney, P.D., McFarlin, D.B. & Inderrieden, E.J. (1990), «Using relative deprivation theory to explain satisfaction with income and pay level : a multistudy examination », dans *Academy of Management Journal*, 33 (2), p. 423-436.

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001), *Using multivariate statistics*, Allyn & Bacon (4th ed).

Thévenet, M. (2000), *Le plaisir de travailler : favoriser l'implication des personnes*. Paris. Édition de l'organisation.

Toulouse, J.M. (2000), dans Pauchant, T.C. et coll., *Pour un management éthique et spirituel : défis, cas outils et questions*, Montréal, Fides.

Wall, T.D. & Payne, R. (1973), « Are deficiency scores deficient ? », dans *Journal of Applied Psychology*, 58 (3), p. 322-326.

Wanous, J.P. & Lawler, E.E. (1972), « Measurement and meaning of job satisfaction », dans *Journal of Applied Psychology*, 56, p. 95-105.

Warr, P. (1981). « Psychological aspects of employment and unemployment », dans *Psychological Medicine*, 12, p. 7-11.

Waternaux, C.M. (1976), « Asymptotic distribution of the sample roots for a nonnormal population », *Biometrika*, 63 (3), p. 639-645.

Weiss, R. & Kahn, R. (1960), « Definitions of work and occupations », dans *Social Problems*, 8, p. 142-151.

Winstanley, D. & Woodall, J. (2000), « The ethical dimension of human resource management », dans *Human Resource Management Journal*, 10 (2), p. 5-20.

Wolfe, A. (1997), « *The moral meaning of work* », dans *Journal of Socio-Economics*, 26 (6), p. 559-570.

Yalom, I.D. (1980), *Existential psychotherapy*, New York, Basic Books.

Sens du travail

Annexe 1

ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL

Objectif de l'enquête

Le but de ce questionnaire est de savoir ce que vous pensez du travail. Il comporte deux parties.

- La première partie porte sur vos opinions à l'égard du travail. Elle vise à connaître le sens que vous donnez au travail et la place qu'il occupe dans votre vie.
- La seconde partie comporte plusieurs questions concernant des renseignements personnels. Elle comporte 2 sections : A. des renseignements généraux, B. des renseignements sur votre emploi actuel.

DIRECTIVES

Répondez sans hésitation aux questions qui suivent, car ce sont les premières impressions qui reflètent généralement le mieux votre pensée. Répondez sincèrement, car vos opinions sont importantes pour notre recherche sur le travail.

Il n'y a pas de limite de temps pour répondre à ce questionnaire, bien que nous ayons estimé que cela devrait prendre environ 45 minutes.

Votre participation à cette recherche ne devrait pas vous causer de préjudice pas plus qu'elle ne vous profitera directement. Vos réponses devraient nous permettre de déterminer des façons efficaces pour améliorer la qualité de vie au travail des employés.

Les informations recueillies resteront strictement confidentielles et anonymes, et ne seront utilisées que pour l'avancement des connaissances et la diffusion des résultats globaux dans des forums savants ou professionnels. Le rapport qui sera remis à votre organisation ne contiendra aucune information permettant de reconnaître les répondants. Un numéro d'identification a été attribué à ce questionnaire, pour permettre l'évaluation de l'efficacité des interventions dans l'organisation du travail, prévues dans le cadre de ce projet. La liste des noms et des numéros correspondants sera conservée par le chercheur principal, responsable de l'enquête, et ne sera d'aucune façon accessible par quiconque. Dès que ce projet sera terminé, cette liste sera détruite. Les informations recueillies à votre sujet demeureront tout à fait confidentielles et seront traitées de façon à respecter la loi québécoise sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (L.Q. 1993, c. 17) et les règles d'éthique de la recherche avec des êtres humains.

Bien que la Direction et votre Syndicat aient donné leur accord à la tenue de cette recherche, vous ne devez pas vous sentir obligé(e) d'y participer. Vous êtes complètement libre de refuser de participer à ce projet, et vous pouvez décider en tout temps d'arrêter de répondre aux questions. Le fait de remplir ce questionnaire sera considéré comme votre consentement à participer à

not. recherche. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur ce projet de recherche, n'hésitez pas à contacter le chercheur principal, Estelle M. Morin, à l'adresse indiquée ci-dessous.

La tenue de cette recherche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'École des Hautes Études Commerciales, le 26 novembre 2001. Pour toute question en matière d'éthique, vous pouvez contacter le secrétariat de ce comité au (514) 340-6043.

Code d'identification : _____

Première partie. Vos opinions et vos valeurs à l'égard du travail¹

1. Le mot «travail» ne signifie pas la même chose pour tout le monde. Nous aimerions savoir ce que vous entendez par le mot «travail». Voici 15 éléments qui servent à définir le mot «travail». Jusqu'à quel point chacun vous permet-il de distinguer le travail des autres activités de votre vie?

Noircissez la case qui reflète le mieux l'importance qu'a chaque élément pour déterminer ce qu'est le travail pour vous.

- ① Fortement en désaccord
- ② Assez en désaccord
- ③ Un peu en désaccord
- ④ Un peu en accord
- ⑤ Assez d'accord
- ⑥ Fortement d'accord

- | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1. Vous le faites dans un lieu donné. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 2. Quelqu'un vous dit ce que vous avez à faire. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 3. C'est physiquement exigeant. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 4. Cela fait partie de vos tâches. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 5. Cela apporte une contribution à la société. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 6. En le faisant, vous avez un sentiment d'appartenance. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 7. C'est mentalement exigeant. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 8. Vous le faites selon des horaires déterminés (ex. 8 h. à 16 h.). | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 9. Cela ajoute de la valeur à quelque chose. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 10. Ce n'est pas agréable. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 11. Vous recevez un salaire pour le faire. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 12. Vous devez en rendre compte. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 13. Vous devez le faire. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 14. D'autres en profitent. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 15. Cela permet de vous améliorer. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

¹ Dans cette partie du questionnaire, les questions 1, 3 et 4 ont été traduites et adaptées par Estelle M. Morin (1992) de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC), Montréal, avec l'autorisation de MOW International Research Team, du Center for Economic and Management Research, de Oklahoma University. La traductrice demeure seule responsable de la précision de la traduction. Copyright © 1987. MOW International Research Team.

2. Voici 7 domaines d'activités. Placez les en rang selon l'importance que chacun a présentement dans votre vie, le rang 1 étant donné à celui qui est le plus important pour vous et le rang 7 à celui qui l'est le moins. Nous vous prions de lire tous les énoncés avant de leur attribuer un rang.

_____ La communauté (activités bénévoles, associations, organisations politiques, etc.)

_____ Votre formation (études, activités de formation ou de perfectionnement)

_____ Votre famille

_____ Vos loisirs (passe-temps, amis, activités sportives, artistiques et culturelles)

_____ Votre vie spirituelle (dans le cadre d'une religion traditionnelle ou en dehors)

_____ Votre santé

_____ Votre travail

3. Si vous aviez assez d'argent pour vivre à l'aise tout le reste de votre vie sans travailler, que feriez-vous au sujet du travail ?
Encerclez votre réponse :

1. Je cesserais de travailler.
2. Je continuerais de travailler en conservant le même emploi.
3. Je continuerais de travailler, mais dans des conditions différentes. Quelles seraient ces conditions ? (Encerclez au plus 3 réponses, les plus importantes). Nous vous prions de lire tous les énoncés avant de répondre.

1. Avoir un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée.
2. Avoir de l'autonomie, de la liberté dans mon travail.
3. Avoir les ressources suffisantes pour bien faire mon travail.
4. Avoir le temps suffisant pour bien faire mon travail.
5. Avoir des responsabilités.
6. Avoir le pouvoir d'agir avec autorité dans l'exercice de mon travail.
7. Avoir de la reconnaissance.
8. Toucher un meilleur salaire.
9. Avoir de meilleurs avantages sociaux.
10. Travailler près de mon domicile.
11. Avoir des chances d'avancement dans ma carrière.
12. Travailler dans un milieu qui respecte les valeurs humaines.
13. Avoir moins de déplacement à l'extérieur de mon lieu de résidence.
14. Travailler à temps partiel.
15. Travailler sur des horaires flexibles.
16. Autre, spécifiez : _____

4. Quelle est l'importance du travail dans votre vie ? Encerclez votre réponse.

1. Légèrement important
2. Un peu important
3. Modérément important
4. Assez important
5. Très important
6. Extrêmement important

5. D'après vous, qu'est-ce qui fait qu'un travail a du sens ?		① Légèrement important ② Un peu important ③ Modérément important ④ Assez important ⑤ Très important ⑥ Extrêmement important
Noircissez la case qui reflète le mieux l'importance qu'a chaque énoncé pour dire qu'un travail a du sens.		
Un travail qui a du sens en est un...		
1. Qui correspond à vos compétences.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
2. Qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
3. Qui est utile à la société.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
4. Qui mène à des résultats que vous valorisez.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
5. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
6. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
7. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
8. Qui vous permet d'apprendre.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
9. Qui respecte les valeurs humaines.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
10. Qui apporte une contribution à la société.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
11. Où l'on reconnaît vos compétences.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
12. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
13. Qui vous permet de prendre des initiatives.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
14. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
15. Qui permet de vous perfectionner.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥
16. Qui respecte vos convictions personnelles.		① ② ③ ④ ⑤ ⑥

5. D'après vous, qu'est-ce qui fait qu'un travail a du sens ?

Noircissez la case qui reflète le mieux l'importance qu'a chaque énoncé pour dire qu'un travail a du sens.

- ① Légèrement important
- ② Un peu important
- ③ Modérément important
- ④ Assez important
- ⑤ Très important
- ⑥ Extrêmement important

Un travail qui a du sens en est un...

17. Qui sert à quelque chose.	①	②	③	④	⑤	⑥
18. Dont la charge est ajustée à vos capacités.	①	②	③	④	⑤	⑥
19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues.	①	②	③	④	⑤	⑥
20. Qui vous permet de prendre des décisions.	①	②	③	④	⑤	⑥
21. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire.	①	②	③	④	⑤	⑥
22. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes.	①	②	③	④	⑤	⑥
23. Qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité.	①	②	③	④	⑤	⑥
24. Qui permet de vous sentir utile.	①	②	③	④	⑤	⑥
25. Où l'on reconnaît vos résultats.	①	②	③	④	⑤	⑥
26. Qui se fait dans un esprit d'équipe.	①	②	③	④	⑤	⑥
27. Que vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace.	①	②	③	④	⑤	⑥
28. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins.	①	②	③	④	⑤	⑥
29. Qui vous permet de développer vos compétences.	①	②	③	④	⑤	⑥
30. Qui montre de la considération pour la dignité humaine.	①	②	③	④	⑤	⑥
31. Qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres.	①	②	③	④	⑤	⑥
32. Dont les objectifs sont clairs.	①	②	③	④	⑤	⑥
33. Qui vous permet d'assumer des responsabilités.	①	②	③	④	⑤	⑥
34. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.	①	②	③	④	⑤	⑥
35. Qui vous permet de travailler efficacement.	①	②	③	④	⑤	⑥
36. Qui est en accord avec vos valeurs.	①	②	③	④	⑤	⑥
37. Qui est utile aux autres.	①	②	③	④	⑤	⑥
38. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur.	①	②	③	④	⑤	⑥
39. Qui vous permet de vous épanouir.	①	②	③	④	⑤	⑥

5. D'après vous, qu'est-ce qui fait qu'un travail a du sens ?

Noircissez la case qui reflète le mieux l'importance qu'a chaque énoncé pour dire qu'un travail a du sens.

Un travail qui a du sens en est un...

40. Qui correspond à vos intérêts.

41. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs.

42. Que vous avez du plaisir à faire.

- ① Légèrement important
- ② Un peu important
- ③ Modérément important
- ④ Assez important
- ⑤ Très important
- ⑥ Extrêmement important

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Section A. Renseignements généraux

1. Quel âge avez-vous ? _____
2. Quel est votre sexe ?
 1. Homme
 2. Femme
3. Dans quel pays êtes-vous né(e) ?
 1. Canada
 2. États-Unis
 3. Mexique
 4. France
 5. Belgique
 6. Suisse
 7. Grande Bretagne
 8. Algérie
 9. Maroc
 10. Vietnam
 11. Chine
 12. Autre, spécifiez : _____
4. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint (diplôme obtenu) ?
(Encerclez une seule réponse.)
 1. Primaire
 2. Secondaire général
 3. Secondaire professionnel
 4. Collégial général
 5. Collégial technique
 6. Certificat
 7. Premier cycle universitaire
 8. Deuxième cycle universitaire
 9. Troisième cycle universitaire

5. Quel est votre domaine de formation ? (Encerclez une seule réponse, celle qui décrit le mieux votre choix occupationnel.)
1. **Arts** (arts appliqués, musique, art commercial, arts de conception et de création, beaux-arts, arts graphiques et arts audiovisuels, etc.)
 2. **Affaires, commerce, gestion, administration** (administration des affaires, administration spécialisée, gestion financière, comptabilité, marketing, relations industrielles, secrétariat générale, secrétariat juridique, secrétariat médical, etc.)
 3. **Éducation** (Enseignement, éducation physique, services pédagogiques et d'orientation, etc.)
 4. **Génie et techniques du génie** (Génie chimique, civil, électrique, etc., instrumentation, arpentage, architecture, technologies d'architecture et du bâtiment (maçonnerie, plomberie, électricité, etc.), mécanique automobile, mécanique de matériel lourd, technologies du dessin, usinage, soudure, etc.)
 5. **Sciences humaines** (études anglaises, études françaises, histoire, linguistique, traduction et interprétation, études religieuses et théologiques, bibliothéconomie et archivage, communication de masse, relations publiques, etc.)
 6. **Médecine et santé** (sciences médicales, santé, techniques et sciences infirmières, pharmacologie, médecine de réadaptation, hygiène dentaire et technologie de soutien, technologies de la santé (brancardier, technicien en salle d'opération, etc.), technologies de laboratoire médical, radiologie, aides-infirmiers et préposés de salle d'hôpital, etc.)
 7. **Sciences vie et industries primaires** (biologie, agriculture, zootechnie, sciences alimentaires et domestiques, foresterie, médecine et sciences vétérinaires, technologies agricoles, technologies primaires, etc.)
 8. **Sciences physiques** (Chimie, informatique, géologie, mathématiques, physique, etc.)
 9. **Sciences sociales** (sciences économiques, géographie, planification et gestion des ressources, sciences politiques, psychologie, sociologie, droit, etc.)
 10. **Services sociaux** (travail social et services sociaux, gérontologie, services correctionnels et de protection, technologies du secteur des services, cuisine, technologies de préparation des aliments, récréologie, hôtellerie, services aux touristes, etc.)
 11. **Autre** (spécifiez) : _____

6. Quelle est votre langue maternelle (première langue apprise) ?

1. Français
2. Anglais
3. Portugais
4. Espagnol
5. Autre (spécifiez) : _____

7. Quelle langue parlez-vous le plus souvent ?

1. Français
2. Anglais
3. Portugais
4. Espagnol
5. Autre (spécifiez) : _____

8. Autant que vous le sachiez, quel est le plus haut niveau de scolarité atteint par vos parents ?
- 8A. votre père
- 8B. votre mère
1. Primaire
2. Secondaire
3. Collégial
4. Universitaire
9. Quelle est (ou était) l'occupation principale de vos parents ?
- 9A. votre père
- 9B. votre mère
1. Au foyer
2. Directeur, administrateur, ou occupations connexes
3. Propriétaire, commerçant, à son compte, travailleur autonome
4. Occupation en sciences, sciences sociales, sciences appliquées, médecine, en santé, dans les arts ou les champs connexes
5. Enseignement
6. Occupation dans l'industrie, le bâtiment, ou les transports
7. Employé de bureau ou occupations semblables
8. Occupation dans la vente ou les services (policier, coiffeur, etc.)
9. Autre (spécifiez) : _____
- 10A. Avez-vous été sans emploi au cours des cinq dernières années ?
1. Non
2. Oui
- 10B. Si oui, pendant combien de mois avez-vous été sans emploi au cours de ces cinq années ? _____
- 10C. Si oui, pendant combien de mois, au cours des 12 derniers mois ? _____

11A. Quel est votre statut familial ?

1. Célibataire ou vivant seul(e)
2. Marié(e) ou vivant avec une personne (i.e. conjoint de fait)
3. Séparé(e) ou divorcé(e) ou veuf (veuve) et vivant seul(e)
4. Séparé(e) ou divorcé(e) ou veuf (veuve) et vivant avec une personne

11B. Si vous vivez avec une personne, est-ce que celle-ci est (encerclez une seule réponse) :

1. Sans emploi, mais s'occupant des tâches domestiques
2. Salarié(e), employé(e) à temps partiel
3. Salarié(e), employé(e) à temps partiel et aux études
4. Salarié(e), employé(e) à temps plein
5. À son compte, travailleur autonome, propriétaire d'une entreprise
6. Aux études
7. Autre (spécifiez) : _____

12. Avez-vous des enfants ou des personnes vivant à votre charge ?

1. Non
2. Oui, combien ? _____

13. Si vous deviez recommencer votre vie professionnelle à zéro, choisiriez-vous :

1. Une profession différente ou un métier différent
2. La même profession ou le même métier

14. Recommanderiez-vous votre profession ou votre métier à vos amis ?

1. Non
2. Oui

15. Recommanderiez-vous votre profession ou votre métier à vos enfants ?

1. Non
2. Oui

16. En général, jusqu'à quel point êtes-vous satisfait(e) de votre vie ?

1. Extrêmement insatisfait(e)
2. Très insatisfait(e)
3. Assez insatisfait(e)
4. Légèrement insatisfait(e)
5. Indifférent(e)
6. Légèrement satisfait(e)
7. Assez satisfait(e)
8. Très satisfait(e)
9. Extrêmement satisfait(e)

17. À quelle tradition associeriez-vous vos croyances spirituelles ?

1. Christianisme
2. Islam
3. Judaïsme
4. Bouddhisme
5. Hindouisme
6. Shintoïsme
7. Taoïsme
8. Animisme
9. Spiritualité personnelle
10. Autre (spécifiez) : _____
11. Vous êtes agnostique (vous ne vous prononcez pas sur l'existence ou non d'une force spirituelle)
12. Vous êtes athée (vous ne croyez pas en une force spirituelle).

18. Noircissez la case qui reflète le mieux votre opinion.

- ① Pas du tout
- ② Très peu
- ③ Peu
- ④ Un peu
- ⑤ Assez
- ⑥ Beaucoup

1. Dans le cadre d'une religion traditionnelle ou en dehors, vos croyances spirituelles influencent-elles votre vie quotidienne, en général ? ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

2. Dans le cadre d'une religion traditionnelle ou en dehors, vos croyances spirituelles influencent-elles votre vie professionnelle, au quotidien ? ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

19. Noircissez la case qui reflète le mieux la fréquence de ces comportements dans votre vie.

Dans le cadre d'une religion traditionnelle ou en-dehors, vous arrive-t-il de ...

- ① Jamais
- ② À l'occasion
- ③ Souvent
- ④ Régulièrement chaque semaine
- ⑤ Une fois par jour
- ⑥ Plusieurs fois par jour

1. Prier.

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

2. Méditer.

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

3. Vous recueillir.

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

4. Remercier, rendre grâce.

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

5. Invoquer, faire des demandes.

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

20. Nous aimerions savoir comment vous voyez les gens et la vie en général. Voici une liste de 14 énoncés qui peuvent être vrais ou faux. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec chacun d'eux ? 2

Noircissez la case qui correspond le mieux à votre opinion personnelle.

- ① Fortement en désaccord
② Assez en désaccord
③ Un peu en désaccord
④ Un peu en accord
⑤ Assez d'accord
⑥ Fortement d'accord

1. La plupart des gens dans notre société se moquent bien des autres.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. Les gens sont souvent prêts à exploiter les autres.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. La plupart des gens n'hésitent pas à utiliser des moyens malhonnêtes si c'est à leur avantage et à leur profit.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. La plupart des gens sont paresseux de nature.	①	②	③	④	⑤	⑥
5. En général, dans les relations avec les autres, il faut se méfier.	①	②	③	④	⑤	⑥
6. Dans une grande mesure, la vie est contrôlée par des événements que personne ne pourrait prévoir.	①	②	③	④	⑤	⑥
7. J'ai eu plus que ma part de tracas dans la vie.	①	②	③	④	⑤	⑥
8. Cela ne sert à rien de faire des projets à l'avance dans la vie.	①	②	③	④	⑤	⑥
9. Le bonheur est avant tout une question de chance.	①	②	③	④	⑤	⑥
10. J'ai eu plus que ma part de malheurs qui me sont arrivés tout à fait par malchance dans la vie.	①	②	③	④	⑤	⑥
11. Le bonheur dans la vie est d'accepter son destin.	①	②	③	④	⑤	⑥
12. Même si les gens ne sont pas parfaits, ils ont toujours quelque chose de bon en eux.	①	②	③	④	⑤	⑥
13. J'ai confiance en un avenir meilleur.	①	②	③	④	⑤	⑥
14. Avoir la foi, ça aide à passer à travers les moments difficiles de la vie.	①	②	③	④	⑤	⑥

2 Cette partie du questionnaire, à l'exception des 4 derniers énoncés, est reproduite du *Questionnaire d'opinions* du D^r Pierre B. Lesage, professeur à l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal, avec son autorisation. Copyright © 1978. D^r Pierre B. Lesage, Ph.D.

21. Quels sont les événements qui ont marqué votre vie ? Noircissez la case appropriée.		① Non ② Oui ③ Ne s'applique pas
Dans votre jeunesse :		
1. Votre mère est décédée.		① ②
2. Votre père est décédé.		① ②
3. Vos parents se sont séparés ou ont divorcé avant que vous ayez atteint l'âge de douze ans.		① ② ③
4. Vous avez vécu dans un foyer nourricier ou une famille d'accueil durant votre jeunesse.		① ②
Au cours des 12 derniers mois :		
5. Votre mère est décédée.		① ②
6. Votre père est décédé.		① ②
7. Vous avez déménagé.		① ②
8. Vous avez pris votre retraite.		① ②
9. Vous avez perdu votre emploi.		① ②
10. Vous avez changé d'emploi.		① ②
11. Vous avez divorcé ou vous vous êtes séparé(e).		① ② ③
12. Vous avez été gravement malade.		① ②
13. Quelqu'un dans votre famille a été gravement malade.		① ②
14. Votre conjoint(e) est décédé(e).		① ② ③
15. Un de vos enfants est décédé.		① ② ③
16. Quelqu'un qui vous était très cher (autre que votre conjoint) est décédé.		① ②

22. Les questions suivantes portent sur divers aspects de votre santé. La façon dont vous vous êtes senti(e) durant la dernière semaine a pu être différente de celle dont vous vous êtes senti(e) l'année passée. Pouvez-vous nous dire avec quelle fréquence AU COURS DE LA DERNIÈRE SEMAINE les événements suivants se sont produits :

- ① Jamais
② De temps en temps
③ Assez souvent
④ Très souvent

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Vous êtes-vous senti(e) ralenti(e) ou avez manqué d'énergie ? | ① ② ③ ④ |
| 2. Avez-vous eu des étourdissements ou l'impression que vous alliez vous évanouir ? | ① ② ③ ④ |
| 3. Avez-vous senti que votre cœur battait vite ou fort, sans avoir fait d'effort physique ? | ① ② ③ ④ |
| 4. Avez-vous eu des difficultés à vous concentrer ? | ① ② ③ ④ |
| 5. Vous êtes-vous senti(e) désespéré(e) en pensant à l'avenir ? | ① ② ③ ④ |
| 6. Vous êtes-vous senti(e) seul(e) ? | ① ② ③ ④ |
| 7. Avez-vous eu des trous de mémoire ? | ① ② ③ ④ |
| 8. Avez-vous perdu intérêt pour la vie sexuelle ou le plaisir ? | ① ② ③ ④ |
| 9. Avez-vous transpiré sans avoir travaillé fort ou avoir eu trop chaud ? | ① ② ③ ④ |
| 10. Vous êtes-vous senti(e) découragé(e) ou avez-vous été morose ? | ① ② ③ ④ |
| 11. Vous êtes-vous emporté(e) contre quelqu'un ou quelque chose ? | ① ② ③ ④ |
| 12. Avez-vous eu l'estomac dérangé ou senti des brûlements d'estomac ? | ① ② ③ ④ |
| 13. Vous êtes-vous senti(e) ennuyé(e) ou peu intéressé(e) par les choses ? | ① ② ③ ④ |
| 14. Avez-vous remarqué que vos mains tremblaient ? | ① ② ③ ④ |
| 15. Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes ? | ① ② ③ ④ |
| 16. Avez-vous eu des difficultés à vous souvenir des choses ? | ① ② ③ ④ |
| 17. Avez-vous eu des difficultés à vous endormir ou à rester endormi(e) ? | ① ② ③ ④ |
| 18. Avez-vous pleuré facilement ou vous êtes-vous senti(e) sur le point de pleurer ? | ① ② ③ ④ |
| 19. Avez-vous eu de la difficulté à reprendre votre souffle ? | ① ② ③ ④ |
| 20. Avez-vous manqué d'appétit ? | ① ② ③ ④ |
| 21. Avez-vous dû éviter des endroits, des activités ou des choses parce que cela vous faisait peur ? | ① ② ③ ④ |
| 22. Vous êtes-vous senti(e) agité(e) ou nerveux(se) intérieurement ? | ① ② ③ ④ |
| 23. Avez-vous pensé au suicide ? | ① ② ③ ④ |
| 24. Vous êtes-vous senti(e) négatif(ve) envers les autres ? | ① ② ③ ④ |

22. Les questions suivantes portent sur divers aspects de votre santé. La façon dont vous vous êtes senti(e) durant la dernière semaine a pu être différente de celle dont vous vous êtes senti(e) l'année passée. Pouvez-vous nous dire avec quelle fréquence AU COURS DE LA DERNIÈRE SEMAINE les événements suivants se sont produits :

- ① Jamais
- ② De temps en temps
- ③ Assez souvent
- ④ Très souvent

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 25. Vous êtes-vous senti(e) facilement contrarié(e) ou irrité(e) ? | ① ② ③ ④ |
| 26. Vous êtes-vous fâché(e) pour des choses sans importance ? | ① ② ③ ④ |
| 27. Avez-vous eu des difficultés à prendre des décisions ? | ① ② ③ ④ |
| 28. Avez-vous eu des tensions ou des raideurs dans votre cou, votre dos ou d'autres muscles ? | ① ② ③ ④ |
| 29. Vous êtes-vous senti tendu(e) ou sous pression ? | ① ② ③ ④ |

23. Maintenant, pouvez-vous nous dire comment vous vous êtes senti(e) en général AU COURS DES DOUZE (12) DERNIERS MOIS ?

- ① Presque jamais
- ② Moins de la moitié du temps
- ③ Plus de la moitié du temps
- ④ La plupart du temps

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie. | ① ② ③ ④ |
| 2. Je n'ai pas eu de problèmes de santé. | ① ② ③ ④ |
| 3. Il m'a été facile de maîtriser mes émotions (de ne pas me sentir « pogné(e) » en dedans). | ① ② ③ ④ |
| 4. La vie a été plutôt ennuyeuse. | ① ② ③ ④ |
| 5. Mon moral était au plus bas. | ① ② ③ ④ |
| 6. J'étais tendu(e), sur les nerfs. | ① ② ③ ④ |
| 7. Je me suis senti(e) de bonne humeur et le cœur léger. | ① ② ③ ④ |
| 8. Je me suis senti(e) seul(e) au monde. | ① ② ③ ④ |
| 9. J'ai dû faire des efforts pour maîtriser mes émotions parce qu'elles étaient trop fortes. | ① ② ③ ④ |
| 10. Il s'est passé des tas de choses intéressantes. | ① ② ③ ④ |
| 11. Je me suis fait du souci à propos de ma santé. | ① ② ③ ④ |
| 12. Je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), au bout de mon rouleau. | ① ② ③ ④ |
| 13. Je me suis senti(e) généralement détendu(e). | ① ② ③ ④ |
| 14. Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e) des autres. | ① ② ③ ④ |

Section B Description de l'emploi actuel

24. Combien d'années de service avez-vous accumulées dans cette organisation ?

1. Moins d'un an
2. Entre 1 an et 2 ans
3. Entre 2 et 5 ans
4. Entre 5 et 10 ans
5. Entre 10 et 15 ans
6. Entre 15 et 20 ans
7. Plus de 20 ans

25. Est-ce un emploi :

1. Permanent ?
2. Temporaire ?
3. De remplacement ?

26. Est-ce un emploi :

1. À temps plein (cinq jours par semaine en remplacement ou non) ?
2. À temps partiel ?

27. Quel est le titre de votre poste ? _____

Si vous ne détenez pas un poste, faites un X sur cette ligne. _____

28. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

0. Vous ne détenez pas de poste, ne s'applique pas
1. Moins d'un an
2. Entre 1 et 2 ans
3. Entre 2 et 5 ans
4. Entre 5 et 10 ans
5. Entre 10 et 15 ans
6. Entre 15 et 20 ans
7. Plus de 20 ans
8. Ne s'applique pas (si vous êtes non détenteur de poste)

29. Indiquez la taille du Service où vous avez travaillé le plus souvent :

1. 1 à 9 employé(e)s
2. 10 à 49 employé(e)s
3. 50 à 99 employé(e)s
4. 100 employé(e)s et plus

30. Combien d'heures par semaine travaillez-vous généralement (incluant les heures supplémentaires) ?

1. Moins de 10 heures
2. Entre 10 et 15 heures
3. Entre 16 et 20 heures
4. Entre 21 et 35 heures
5. Entre 36 et 40 heures
6. Plus de 40 heures (précisez le nombre) : _____

31. Travaillez-vous principalement (encerclez une seule réponse) :

1. Le jour
2. Le soir
3. La nuit
4. Les fins de semaine
5. Selon une rotation cyclique des quarts de travail
6. Selon des quarts de travail qui varient régulièrement
7. Selon des horaires flexibles ou variables
8. Selon des heures brisées
9. Autre (spécifiez) : _____

32. Dans quelle tranche salariale se situe votre revenu annuel brut (salaire de base) ?

1. Moins de 11 999 \$
2. 12 000 à 19 999 \$
3. 20 000 à 29 999 \$
4. 30 000 à 39 999 \$
5. 40 000 à 49 999 \$
6. 50 000 à 59 999 \$
7. 60 000 à 69 999 \$
8. 70 000 \$ et plus

33A. Avez-vous l'intention de changer d'emploi d'ici 12 mois ? (Pour ceux et celles qui ont un emploi temporaire, cela peut aussi signifier «pour obtenir un emploi permanent»)

1. Non
2. Oui

33B. Si oui, que recherchez-vous dans un autre emploi ? (Encerclez au plus 3 réponses, les plus importantes)

1. Un emploi permanent
2. Meilleur équilibre entre le travail et la vie privée
3. Plus de défis
4. Plus d'autonomie, de liberté
5. Plus de responsabilités
6. Meilleur salaire
7. Meilleurs avantages sociaux
8. Moins de temps de déplacement entre la maison et le travail
9. Moins de déplacement, loin de mon domicile
10. Plus de chance d'avancement dans la carrière
11. Plus de respect des valeurs humaines
12. Plus de reconnaissance
13. Autre, spécifiez : _____

34. Pensez-vous qu'il serait facile pour vous de trouver un emploi semblable à celui que vous avez actuellement dans une autre organisation d'ici 12 mois ?

1. Très difficile
2. Difficile
3. Assez difficile
4. Assez facile
5. Facile
6. Très facile

35. vous trouverez ci-dessous 42 énoncés concernant le travail dont vous avez déjà évalué l'importance. Maintenant, nous aimerions savoir jusqu'à quel point ils se retrouvent dans votre travail actuel. Noircissez la case qui correspond le mieux à votre opinion.

Actuellement, vous faites un travail...

- ① Fortement en désaccord
- ② Assez en désaccord
- ③ Un peu en désaccord
- ④ Un peu en accord
- ⑤ Assez d'accord
- ⑥ Fortement d'accord

- | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1. Qui correspond à vos compétences. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 2. Qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 3. Qui est utile à la société. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 4. Qui mène à des résultats que vous valorisez. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 5. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 6. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 7. Qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 8. Qui vous permet d'apprendre. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 9. Qui respecte les valeurs humaines. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 10. Qui apporte une contribution à la société. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 11. Où l'on reconnaît vos compétences. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 12. Qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 13. Qui vous permet de prendre des initiatives. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 14. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 15. Qui permet de vous perfectionner. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 16. Qui respecte vos convictions personnelles. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 17. Qui sert à quelque chose. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 18. Dont la charge est ajustée à vos capacités. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 19. Qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 20. Qui vous permet de prendre des décisions. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 21. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 22. Qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 23. Qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 24. Qui permet de vous sentir utile. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 25. Où l'on reconnaît vos résultats. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 26. Qui se fait dans un esprit d'équipe. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 27. Que vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

35. vous trouverez ci-dessous 42 énoncés concernant le travail dont vous avez déjà évalué l'importance. Maintenant, nous aimerions savoir jusqu'à quel point ils se retrouvent dans votre travail actuel. Noircissez la case qui correspond le mieux à votre opinion.

Actuellement, vous faites un travail...

- ① Fortement en désaccord
- ② Assez en désaccord
- ③ Un peu en désaccord
- ④ Un peu en accord
- ⑤ Assez d'accord
- ⑥ Fortement d'accord

- | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 28. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 29. Qui vous permet de développer vos compétences. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 30. Qui montre de la considération pour la dignité humaine. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 31. Qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 32. Dont les objectifs sont clairs. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 33. Qui vous permet d'assumer des responsabilités. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 34. Où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 35. Qui vous permet de travailler efficacement. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 36. Qui est en accord avec vos valeurs. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 37. Qui est utile aux autres. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 38. Où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 39. Qui vous permet de vous épanouir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 40. Qui correspond à vos intérêts. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 41. Qui vous permet d'atteindre vos objectifs. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 42. Que vous avez du plaisir à faire. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

36. Exercicez la case qui reflète le mieux votre opinion.

Les activités de l'organisation qui vous emploie devraient profiter ...

- ① Peu ou pas du tout d'accord
- ② Un peu d'accord
- ③ Assez d'accord
- ④ Très d'accord
- ⑤ Tout à fait d'accord
- ⑥ Ne s'applique pas

1. Aux propriétaires.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. Aux actionnaires.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. Aux cadres supérieurs.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. Aux employés.	①	②	③	④	⑤	⑥
5. Au syndicat.	①	②	③	④	⑤	⑥
6. À la clientèle.	①	②	③	④	⑤	⑥
7. Aux grossistes (ou aux vendeurs).	①	②	③	④	⑤	⑥
8. Aux fournisseurs.	①	②	③	④	⑤	⑥
9. À la communauté locale.	①	②	③	④	⑤	⑥
10. À la société en général.	①	②	③	④	⑤	⑥
11. Au gouvernement.	①	②	③	④	⑤	⑥
12. À l'environnement naturel, l'écologie.	①	②	③	④	⑤	⑥
13. À une force spirituelle (le Créateur, Dieu, l'Esprit, le Tao, etc.).	①	②	③	④	⑤	⑥

37. Dans cette section, vous trouverez une liste d'énoncés décrivant différentes pratiques de gestion. Dans quelle mesure sont-elles pratiquées dans votre Service ? Noircissez la case qui reflète le mieux votre degré d'accord.³

- ① Peu ou pas du tout d'accord
 ② Un peu d'accord
 ③ Assez d'accord
 ④ Très d'accord
 ⑤ Tout à fait d'accord
 ⑥ Ne s'applique pas

1. La Direction me donne souvent l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. La Direction compte sur moi pour que je prenne des décisions concernant la façon de faire mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. La Direction prend le temps d'expliquer aux employés les raisons derrière les décisions importantes qu'elle prend.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. La Direction me donne l'autorité dont j'ai besoin pour prendre des décisions qui améliorent les processus et les procédures de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
5. La Direction tient les employés responsables de la satisfaction des clients.	①	②	③	④	⑤	⑥
6. La Direction récompense les employés qui fournissent des efforts supplémentaires.	①	②	③	④	⑤	⑥
7. Quand je fais une erreur, la Direction cherche à m'aider à la corriger plutôt qu'à me faire des reproches.	①	②	③	④	⑤	⑥
8. La Direction rend accessible l'information susceptible d'aider les employés à mieux comprendre les impacts de leur travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
9. La Direction m'encourage à trouver des solutions aux problèmes que je rencontre au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
10. La Direction responsabilise les employés par rapport à leur performance et à leurs résultats.	①	②	③	④	⑤	⑥
11. La Direction me donne l'information dont j'ai besoin pour assurer l'atteinte de résultats de qualité supérieure.	①	②	③	④	⑤	⑥
12. Je reçois de la formation continue qui me permet de mieux faire mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
13. La Direction me délègue les pouvoirs d'agir équivalents au niveau de responsabilité qui m'est assigné.	①	②	③	④	⑤	⑥
14. La Direction communique aux employés les objectifs organisationnels poursuivis.	①	②	③	④	⑤	⑥
15. Je suis encouragé à essayer de nouvelles idées même s'il y a des chances qu'elles ne réussissent pas.	①	②	③	④	⑤	⑥
16. La Direction s'assure que le développement des compétences est une priorité dans notre Service.	①	②	③	④	⑤	⑥
17. La Direction me donne l'information dont j'ai besoin pour satisfaire les besoins des clients.	①	②	③	④	⑤	⑥
18. La reconnaissance que je reçois de la Direction dépend de mon niveau de performance au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥

³ Cette partie du questionnaire est reproduite du questionnaire de Konczak, Stelly & Trusly (2000), traduit par Boudrias (2001).

37. Dans cette section, vous trouverez une liste d'énoncés décrivant différentes pratiques de gestion. Dans quelle mesure sont-elles pratiquées dans votre Service ? Noircissez la case qui reflète le mieux votre degré d'accord.³

- ① Peu ou pas du tout d'accord
- ② Un peu d'accord
- ③ Assez d'accord
- ④ Très d'accord
- ⑤ Tout à fait d'accord
- ⑥ Ne s'applique pas

19. La Direction est prête à prendre le risque que je fasse des erreurs si j'apprends et fais des progrès à la suite de ces expériences.	①	②	③	④	⑤	⑥
20. La Direction essaie de m'aider à trouver mes solutions quand des problèmes surviennent, plutôt que de me dire ce que je devrais faire.	①	②	③	④	⑤	⑥
21. Les récompenses que je reçois de la Direction dépendent de mon niveau de rendement au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
22. La Direction me donne l'autorité de faire les changements nécessaires pour améliorer des choses au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥
23. Je dois rendre compte de mon travail à la Direction.	①	②	③	④	⑤	⑥

38. De façon générale, de quelle façon parlez-vous de votre travail ? Encerchez votre réponse.

- 1. De façon très négative
- 2. De façon assez négative
- 3. De façon neutre
- 4. De façon assez positive
- 5. De façon très positive

39. Les énoncés qui suivent portent sur votre expérience actuelle au travail. Veuillez s'il vous plaît indiquer votre degré d'accord. Noircissez la case qui représente le mieux votre opinion de chacun de ces énoncés.⁴

- ① Peu ou pas du tout d'accord
- ② Un peu d'accord
- ③ Assez d'accord
- ④ Très d'accord
- ⑤ Tout à fait d'accord

1. Le travail que je fais a beaucoup de sens pour moi.	①	②	③	④	⑤
2. Je peux décider moi-même de la façon d'organiser mon travail.	①	②	③	④	⑤
3. Je peux influencer les décisions au sein de mon Service.	①	②	③	④	⑤
4. Je suis sûr(e) de mes compétences pour réaliser de bons résultats au travail.	①	②	③	④	⑤
5. Ce que je fais dans ce travail est très important pour moi.	①	②	③	④	⑤
6. J'ai beaucoup d'influence dans mon Service.	①	②	③	④	⑤
7. Je me sens tout à fait capable de réaliser les résultats attendus dans mon travail.	①	②	③	④	⑤
8. Mes activités de travail ont beaucoup d'importance à mes yeux.	①	②	③	④	⑤
9. Je peux influencer la façon dont est organisé mon Service.	①	②	③	④	⑤
10. J'ai toutes les capacités nécessaires pour atteindre un bon niveau de performance dans mon travail.	①	②	③	④	⑤
11. Je suis assez libre et indépendant(e) dans la réalisation de mon travail.	①	②	③	④	⑤
12. Je peux prendre des décisions concernant mon travail de manière autonome.	①	②	③	④	⑤

⁴ Cette partie du questionnaire est reproduite de l'Inventaire d'habilitation au travail de Partice Gobert (2001), avec sa permission.

40. La liste des énoncés qui suit présente diverses conduites qu'il est possible à adopter dans votre travail et dans votre organisation. Noircissez la case qui reflète le mieux la fréquence à laquelle vous effectuez ces comportements.

- ① Jamais
② Rarement
③ À l'occasion
④ Souvent
⑤ Très souvent

1. Je participe activement aux décisions qui concernent mon travail.	①	②	③	④	⑤
2. Je me porte volontaire pour participer à des projets spéciaux dans l'organisation.	①	②	③	④	⑤
3. Je fais part de mes suggestions pour améliorer l'efficacité du travail dans l'organisation.	①	②	③	④	⑤
4. Je fais des efforts supplémentaires si je réalise que mes objectifs de travail risquent de ne pas être atteints.	①	②	③	④	⑤
5. Je m'implique dans des dossiers qui débordent le cadre de mon travail, mais où ma contribution peut être utile.	①	②	③	④	⑤
6. Si je constate que quelque chose ne fonctionne pas dans mon travail, je cherche immédiatement à résoudre le problème.	①	②	③	④	⑤
7. Je me fixe des défis personnels (qualité, quantité) dans l'accomplissement de mon travail.	①	②	③	④	⑤
8. J'essaie d'apporter des améliorations dans mon travail pour être plus efficace.	①	②	③	④	⑤
9. Je cherche à savoir comment mon travail pourrait être plus apprécié ou plus utile pour ceux à qui il est destiné.	①	②	③	④	⑤
10. Je m'assure de la qualité de mon travail.	①	②	③	④	⑤
11. Je tente de mobiliser des collègues pour atteindre les objectifs du service ou de l'organisation.	①	②	③	④	⑤
12. Je réfléchis avec des collègues à la pertinence des objectifs poursuivis dans le service.	①	②	③	④	⑤
13. J'essaie d'introduire de nouvelles façons de faire dans mon service.	①	②	③	④	⑤
14. Je prends le temps d'analyser les problèmes que je rencontre pour trouver comment mes objectifs de travail pourraient être mieux atteints.	①	②	③	④	⑤
15. Je tente énergiquement d'obtenir les ressources (formation, budget, matériel, temps) que j'estime avoir besoin pour bien réaliser mon travail.	①	②	③	④	⑤
16. Je saisis les opportunités de développement professionnel qui se présentent.	①	②	③	④	⑤


41. _a liste des énoncés qui suit porte sur les relations de travail que vous entretenez avec l'organisation qui vous emploie. Noircissez la case qui représente le mieux votre opinion de chacun de ces énoncés.⁵

- ① Peu ou pas du tout d'accord
② Un peu d'accord
③ Assez d'accord
④ Très d'accord
⑤ Tout à fait d'accord

1. Je n'ai pas d'autre choix que de rester dans mon organisation actuelle.	① ② ③ ④ ⑤
2. Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme étant les miens.	① ② ③ ④ ⑤
3. Si on m'offrait un poste dans une autre organisation, je ne trouverais pas correct de quitter mon organisation actuelle.	① ② ③ ④ ⑤
4. Je n'ai pas le sentiment de «faire partie de la famille» dans mon organisation.	① ② ③ ④ ⑤
5. Je ne me sens pas affectivement attaché(e) à mon organisation.	① ② ③ ④ ⑤
6. J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle.	① ② ③ ④ ⑤
7. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance envers mon organisation.	① ② ③ ④ ⑤
8. Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs.	① ② ③ ④ ⑤
9. Je suis fier d'appartenir à cette organisation.	① ② ③ ④ ⑤
10. Mon organisation représente beaucoup pour moi.	① ② ③ ④ ⑤
11. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon organisation actuelle.	① ② ③ ④ ⑤
12. Pour moi, personnellement, quitter mon organisation actuelle aurait plus d'inconvénients que d'avantages.	① ② ③ ④ ⑤
13. Je continue à travailler pour cette organisation parce que je ne pense pas qu'une autre pourrait m'offrir les mêmes avantages.	① ② ③ ④ ⑤
14. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent.	① ② ③ ④ ⑤
15. Il ne serait pas moralement correct de quitter mon organisation actuelle maintenant.	① ② ③ ④ ⑤
16. Je trahirais la confiance qu'on me fait si je quittais maintenant mon organisation actuelle.	① ② ③ ④ ⑤
17. Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre.	① ② ③ ④ ⑤
18. Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'y trouvais avantage.	① ② ③ ④ ⑤

**FIN DU QUESTIONNAIRE. Si vous avez des commentaires, n'hésitez pas à les écrire au verso.
MERCI BEAUCOUP DE VOTRE COLLABORATION!**

⁵ Cette partie du questionnaire est reproduite du Questionnaire sur l'engagement organisationnel de Meyer et Allen (1987) traduite par Christian Vandenberghe, de l'Université Catholique de Louvain, avec sa permission.



Sens du travail

Annexe 2

Mars 2002

Lettre d'information

Projet de recherche : Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel

Projet de recherche réalisé en collaboration avec la Direction des ressources humaines et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du [REDACTED]

Chercheur responsable : Estelle M. Morin, professeure titulaire
École des Hautes Études Commerciales.

Co-chercheur : Thierry Pauchant, professeur titulaire
École des Hautes Études Commerciales.

Agents de recherche : Martin Beaumier
École des Hautes Études Commerciales.

Denis Cauchon
École des Hautes Études Commerciales.

Jean-François Denis
École des Hautes Études Commerciales.

Cette recherche est en voie d'être subventionnée par l'Institut de Recherche en Santé et Sécurité au Travail (IRSST).

Vous êtes invité(e) à participer à une étude sur la qualité de vie au travail réalisée par un groupe de recherche de l'École des Hautes Études Commerciales, affiliée à l'Université de Montréal. Ce projet de recherche a reçu l'appui autant de la Direction de l'Hôpital que de votre syndicat. Les parties qui suivent traitent, entre autres, des objectifs de cette recherche, de son déroulement, des avantages et inconvénients à y participer, ainsi que des mesures prises afin d'assurer la confidentialité et l'anonymat de vos réponses.

But de l'étude

Cette recherche vise principalement à améliorer la qualité de vie au travail des salariés c'est-à-dire :

1. Établir les facteurs déterminant le sens du travail pouvant être corrigés ou améliorés.
2. Déterminer des moyens de résoudre les problèmes soulevés par les salariés concernant l'organisation du travail ou les conditions de travail, en comité paritaire.
3. Formuler des recommandations quant aux moyens d'intervention visant l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail des salariés, en comité paritaire.
4. Évaluer l'efficacité des interventions visant à réduire les écarts entre les facteurs d'organisation du travail et des conditions de travail actuelles et celles souhaitées par les salariés.

Déroulement de l'étude

Ce programme de recherche comporte 3 étapes. La première étape vise à déterminer les facteurs qui affectent votre qualité de vie au travail et votre satisfaction. Lors de la deuxième étape, nous mènerons des interventions visant à améliorer vos conditions d'exercice du travail et votre qualité de vie au travail. À la troisième étape, nous évaluerons les impacts de ces mesures sur votre qualité de vie au travail et votre satisfaction. C'est pourquoi vous serez sollicité(e) à deux reprises au cours de ce programme.

Les questions de ce premier questionnaire portent principalement sur le sens que vous donnez au travail, vos perceptions concernant les pratiques de gestion de votre organisation, votre engagement envers l'organisation et votre satisfaction au travail, ainsi que des questions personnelles sur votre emploi et votre vie privée. Il vous faudra environ 45 minutes pour y répondre.

Suite à cette première étape, les résultats seront comptabilisés et un plan d'intervention visant à améliorer la qualité de vie au travail sera développé en comité paritaire composé des trois instances impliquées dans cette recherche soient : une équipe de délégués syndicaux, une équipe de délégués patronaux et notre groupe de recherche. Bien que ce ne soit pas tous les employés syndiqués qui répondront à ce premier questionnaire, les interventions visant à améliorer la qualité de vie au travail s'appliqueront à l'ensemble des employés syndiqués.

Enfin, pour évaluer les impacts de ces interventions, les employés ayant répondu au premier questionnaire seront à nouveau sollicités pour répondre à un deuxième questionnaire. Nous prévoyons réaliser les 3 étapes du programme d'ici deux ans.

Bénéfices et inconvénients

Votre participation à cette recherche ne devrait pas vous causer d'inconvénient. Elle vous permettra de vous exprimer sur diverses facettes de votre travail et c'est à partir de vos réponses qu'un plan d'intervention sur la qualité de vie au travail sera développé et qui devrait bénéficier autant à vous qu'à l'ensemble des employés de l'Hôpital.

Confidentialité et anonymat

Les informations recueillies resteront confidentielles et anonymes et leur diffusion ne se fera que dans un cadre global sous forme de rapports ou de communications orales ou écrites visant l'avancement des connaissances sur la gestion des organisations. Lorsque les participants remettront le questionnaire complété, un numéro sera inscrit sur le questionnaire et ce même numéro sera inscrit à côté de leur nom sur la liste des participants à cette recherche. L'unique copie de cette liste sera remise au chercheur responsable du projet par l'agent de recherche présent lors de l'administration des questionnaires. Cette procédure, tout en rendant les questionnaires anonymes, permettra à l'équipe de recherche d'évaluer l'efficacité des interventions sur la qualité de vie au travail. La liste des noms et des numéros correspondants sera conservée par le chercheur responsable de l'enquête à l'École des Hautes Études Commerciales et sera détruite une fois le projet terminé.

Nature de la participation

Il n'y a pas de compensation monétaire pour participer à cette étude, mais vous ne renoncez pas à vos droits légaux. Bien que vous soyez sollicité(e) pour prendre part à cette enquête, vous n'êtes pas tenu(e) d'y participer et vous êtes également libre de vous y retirer en tout temps sans préjudice. De plus, tous les nouveaux renseignements obtenus en cours d'étude qui pourraient affecter votre consentement vous seront communiqués. Notez également que des circonstances pourraient amener les chercheurs à mettre fin à l'étude. Enfin, la Direction des Ressources humaines de l'Hôpital et les chercheurs s'engagent à faire connaître aux participants qui le souhaiteraient les résultats globaux de la recherche.

Questions

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur ce projet de recherche, n'hésitez pas à contacter le chercheur responsable, Estelle M. Morin au 340-6376 ou à l'adresse électronique suivante : estelle.morin@hec.ca

Vous pouvez également vous adresser à [REDACTED], Présidente du comité d'éthique de la recherche pour l'Hôpital et indépendante de cette recherche (tél. :252-3822).



Sens du travail

Annexe 3

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
qui correspond à vos compétences	1,000	,686
qui est utile à la société	1,000	,767
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	1,000	,625
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu	1,000	,567
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée	1,000	,553
qui vous permet d'apprendre	1,000	,533
qui respecte les valeurs humaines	1,000	,624
qui apporte une contribution à la société	1,000	,739
où l'on reconnaît vos compétences	1,000	,609
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres	1,000	,647
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	1,000	,618
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues	1,000	,685
qui vous permet de prendre des décisions	1,000	,677
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	1,000	,689
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	1,000	,699
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité	1,000	,734
qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins	1,000	,594
qui montre de la considération pour la dignité humaine	1,000	,636
qui vous permet d'assumer des responsabilités	1,000	,748
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés	1,000	,737
qui vous permet de travailler efficacement	1,000	,745
qui est utile aux autres	1,000	,773

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	1,000	,554
qui vous permet de vous épanouir	1,000	,596
qui vous permet d'atteindre vos objectifs	1,000	,646
que vous avez du plaisir à faire	1,000	,640

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,834	37,823	37,823
2	1,697	6,529	44,352
3	1,650	6,347	50,699
4	1,467	5,643	56,342
5	1,392	5,355	61,697
6	1,080	4,154	65,852
7	,912	3,506	69,357
8	,839	3,228	72,586
9	,711	2,733	75,319
10	,673	2,588	77,908
11	,622	2,392	80,300
12	,561	2,159	82,459
13	,540	2,077	84,536
14	,495	1,904	86,440
15	,427	1,642	88,082
16	,408	1,568	89,650
17	,381	1,466	91,116
18	,343	1,320	92,436
19	,321	1,236	93,672
20	,303	1,165	94,837
21	,294	1,131	95,968
22	,284	1,091	97,059
23	,217	,833	97,892
24	,215	,826	98,718
25	,181	,696	99,414
26	,152	,586	100,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	9,834	37,823	37,823	6,717
2	1,697	6,529	44,352	6,111
3	1,650	6,347	50,699	6,036
4	1,467	5,643	56,342	4,344
5	1,392	5,355	61,697	4,496
6	1,080	4,154	65,852	3,230
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
qui vous permet de travailler efficacement	,728					
qui vous permet de vous épanouir	,710					
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés	,696					
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	,688					
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	,684					
qui vous permet de prendre des décisions	,666					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
qui vous permet d'assumer des responsabilités	,664					
où l'on reconnaît vos compétences	,646					
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	,641					
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres	,635					
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues	,623				-,466	
qui est utile aux autres	,622					
qui montre de la considération pour la dignité humaine	,619	-,457				
qui respecte les valeurs humaines	,618					
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée	,606					
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	,603					
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité	,603					
qui vous permet d'atteindre vos objectifs	,598					
que vous avez du plaisir à faire	,597					
qui vous permet d'apprendre	,563					
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu	,544					
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	,532					
qui correspond à vos compétences	,478				,467	
qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins	,464					
qui est utile à la société	,524		,661			
qui apporte une contribution à la société	,544		,641			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

Pattern Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité	,829					
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	,747					
qui montre de la considération pour la dignité humaine	,629					
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés	,620					
qui respecte les valeurs humaines	,590					
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	,524					
que vous avez du plaisir à faire		,795				
qui vous permet d'atteindre vos objectifs		,643				
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée		,607				
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance		,584				
qui vous permet d'apprendre		,572				
qui vous permet de vous épanouir		,539				
qui vous permet d'assumer des responsabilités			,830			
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes			,636			
qui vous permet de prendre des décisions			,635			
qui vous permet de travailler efficacement			,547			
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres				,707		
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres				,621		
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues				,620		
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu				,557		
qui est utile à la société					,853	
qui apporte une contribution à la société					,838	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Pattern Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
qui est utile aux autres					,672	
qui correspond à vos compétences						,783
qui vous donne un salaire						,693
qui permet de subvenir à vos besoins						
où l'on reconnaît vos compétences						,569

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 15 iterations.

Structure Matrix

	Component					
	1	2	3	4	5	6
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	,797					
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité	,789					
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés	,756	,474	,570		,500	
qui montre de la considération pour la dignité humaine	,712				,573	
qui respecte les valeurs humaines	,670	,604				
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	,659		,558			
que vous avez du plaisir à faire		,785				
qui vous permet d'atteindre vos objectifs		,725	,599			
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	,533	,722	,554			
qui vous permet de vous épanouir	,564	,713				
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée		,644				
qui vous permet d'apprendre		,627		,500		
qui vous permet d'assumer des responsabilités		,454	,847			
qui vous permet de travailler efficacement	,642	,489	,743		,508	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Structure Matrix

	Component					
	1	2	3	4	5	6
qui vous permet de prendre des décisions	,458		,741	,510		
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	,491		,711	,503		,451
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres	,470			,740		
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues	,553		,501	,715		
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres				,704		
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu				,651		
qui apporte une contribution à la société					,807	
qui est utile aux autres		,485	,547		,806	
qui est utile à la société					,782	
qui correspond à vos compétences						,749
qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins						,749
où l'on reconnaît vos compétences			,455			,664

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	1,000	,450	,497	,333	,386	,274
2	,450	1,000	,474	,260	,467	,181
3	,497	,474	1,000	,313	,348	,194
4	,333	,260	,313	1,000	,175	,355
5	,386	,467	,348	,175	1,000	6,572E-02
6	,274	,181	,194	,355	6,572E-02	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.



Sens du travail

Annexe 4

Facteur éthique au travail, mesure d'importance

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IMP9	5,5139	,8311	251,0
2.	IMP21	5,3944	,8943	251,0
3.	IMP23	5,4223	,8467	251,0
4.	IMP30	5,3466	,8552	251,0
5.	IMP34	5,0159	1,0353	251,0
6.	IMP38	5,1673	1,1331	251,0

Correlation Matrix

	IMP9	IMP21	IMP23	IMP30	IMP34
IMP9	1,0000				
IMP21	,4903	1,0000			
IMP23	,4122	,6507	1,0000		
IMP30	,6206	,5266	,3936	1,0000	
IMP34	,4507	,5116	,4304	,5223	1,0000
IMP38	,3331	,3807	,3805	,4105	,5501
IMP38					
IMP38	1,0000				

N of Cases = 251,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,3101	5,0159	5,5139	,4980	1,0993	,0339
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,8824	,6908	1,2839	,5931	1,8585	,0582

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMP9	26,3466	13,1794	,5956	,4365	,8134
IMP21	26,4661	12,4258	,6723	,5376	,7978
IMP23	26,4382	13,1272	,5901	,4530	,8141
IMP30	26,5139	12,7548	,6513	,4937	,8028
IMP34	26,8446	11,6998	,6626	,4581	,7988
IMP38	26,6932	11,9655	,5377	,3406	,8310

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8362 Standardized item alpha = ,8423

Facteur plaisir au travail, mesure d'importance

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IMP7	4,8845	1,1690	251,0
2.	IMP8	5,0637	,8876	251,0
3.	IMP14	5,0438	,9644	251,0
4.	IMP39	5,0956	,9710	251,0
5.	IMP41	4,8725	,9632	251,0
6.	IMP42	5,4502	,8003	251,0

Correlation Matrix

	IMP7	IMP8	IMP14	IMP39	IMP41
IMP7	1,0000				
IMP8	,3772	1,0000			
IMP14	,5154	,3986	1,0000		
IMP39	,4573	,3827	,5038	1,0000	
IMP41	,3457	,4540	,5228	,4365	1,0000
IMP42	,3807	,3592	,4667	,4951	,4847
	IMP42				
IMP42	1,0000				

N of Cases = 251,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,0684	4,8725	5,4502	,5777	1,1186	,0439
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,9326	,6405	1,3666	,7261	2,1336	,0589

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMP7	25,5259	11,8263	,5564	,3418	,8030
IMP8	25,3466	13,4674	,5237	,2861	,8038
IMP14	25,3665	12,2571	,6634	,4506	,7742
IMP39	25,3147	12,4965	,6158	,3906	,7846
IMP41	25,5378	12,6496	,5969	,4000	,7887
IMP42	24,9602	13,5664	,5869	,3646	,7934

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8199 Standardized item alpha = ,8242

Facteur autonomie au travail, mesure d'importance

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IMP20	4,6411	1,0818	248,0
2.	IMP22	4,9073	,9710	248,0
3.	IMP33	4,7702	,9855	248,0
4.	IMP35	5,0685	,8144	248,0

Correlation Matrix

	IMP20	IMP22	IMP33	IMP35
IMP20	1,0000			
IMP22	,6543	1,0000		
IMP33	,6059	,5869	1,0000	
IMP35	,4416	,4740	,4939	1,0000

N of Cases = 248,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,8468	4,6411	5,0685	,4274	1,0921	,0337
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,9369	,6633	1,1703	,5070	1,7643	,0435

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMP20	14,7460	5,2429	,6953	,5080	,7626
IMP22	14,4798	5,6676	,7024	,5043	,7577
IMP33	14,6169	5,6786	,6830	,4669	,7666
IMP35	14,3185	6,8738	,5434	,3025	,8269

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,8264 Standardized item alpha = ,8260

Facteur relations au travail, mesure d'importance

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IMP5	4,8814	1,0166	253,0
2.	IMP6	3,8300	1,2719	253,0
3.	IMP12	5,0553	,9199	253,0
4.	IMP19	4,7470	1,0980	253,0

Correlation Matrix

	IMP5	IMP6	IMP12	IMP19
IMP5	1,0000			
IMP6	,4447	1,0000		
IMP12	,4823	,3676	1,0000	
IMP19	,4387	,3612	,5797	1,0000

N of Cases = 253,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,6285	3,8300	5,0553	1,2253	1,3199	,2992
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,1758	,8461	1,6178	,7717	1,9120	,1084

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMP5	13,6324	6,7096	,5756	,3354	,6796
IMP6	14,6838	6,1377	,4790	,2419	,7460
IMP12	13,4585	6,9953	,6028	,4082	,6730
IMP19	13,7668	6,4097	,5683	,3802	,6815

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,7513 Standardized item alpha = ,7628

Facteur utilité du travail, mesure d'importance

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IMP3	4,9363	1,1225	251,0
2.	IMP10	4,7251	1,0546	251,0
3.	IMP37	4,7968	1,0211	251,0

Correlation Matrix

	IMP3	IMP10	IMP37
IMP3	1,0000		
IMP10	,6745	1,0000	
IMP37	,5052	,5497	1,0000

N of Cases = 251,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,8194	4,7251	4,9363	,2112	1,0447	,0115
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,1382	1,0425	1,2599	,2174	1,2085	,0123

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMP3	9,5219	3,3385	,6716	,4808	,7092
IMP10	9,7331	3,4605	,7087	,5136	,6693
IMP37	9,6614	3,9689	,5756	,3353	,8047

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,8035 Standardized item alpha = ,8033

Facteur reconnaissance au travail, mesure d'importance

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IMP1	4,8984	1,2003	256,0
2.	IMP11	5,0938	1,0285	256,0
3.	IMP28	5,4492	,7954	256,0

Correlation Matrix

	IMP1	IMP11	IMP28
IMP1	1,0000		
IMP11	,5001	1,0000	
IMP28	,3601	,3797	1,0000

N of Cases = 256,0


Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,1471	4,8984	5,4492	,5508	1,1124	,0780
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,0437	,6327	1,4406	,8079	2,2769	,1633

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMP1	10,5430	2,3119	,5267	,2840	,5375
IMP11	10,3477	2,7610	,5430	,2959	,4981
IMP28	9,9922	3,7333	,4259	,1828	,6615

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,6724 Standardized item alpha = ,6788



Sens du travail

Annexe 5

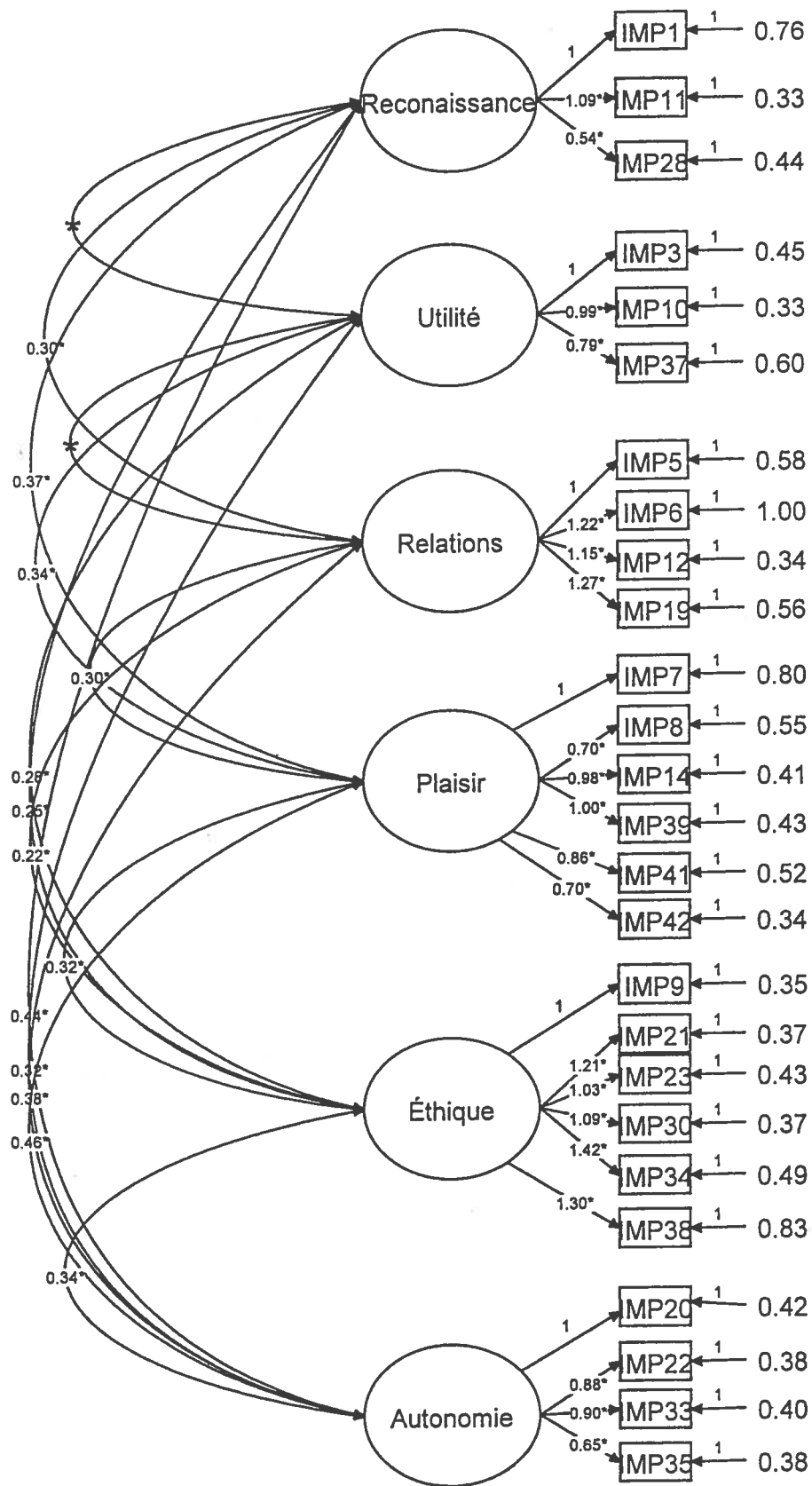


Figure 2: EQS Model
 Chi sq.=867.16 P=0.00 CFI=0.80 RMSEA=0.09

```

/TITLE
Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
/SPECIFICATIONS
  DATA='C:\EQS\HMRSV~1.ESS';
  VARIABLES=339; CASES= 262;
  METHODS=ML;
  MATRIX=RAW;
/LABELS
V1=NOSUJET; V2=TYPE_ORG; V3=TAIL_ORG; V4=NIV_HIER; V5=DEF1;
V6=DEF2; V7=DEF3; V8=DEF4; V9=DEF5; V10=DEF6;
V11=DEF7; V12=DEF8; V13=DEF9; V14=DEF10; V15=DEF11;
V16=DEF12; V17=DEF13; V18=DEF14; V19=DEF15; V20=COMMUNAU;
V21=FORMATIO; V22=FAMILLE; V23=LOISIRS; V24=SPIRIT; V25=SANTE;
V26=TRAVAIL; V27=SIARGENT; V28=COND1; V29=COND2; V30=COND3;
V31=COND4; V32=COND5; V33=COND6; V34=COND7; V35=COND8;
V36=COND9; V37=COND10; V38=COND11; V39=COND12; V40=COND13;
V41=COND14; V42=COND15; V43=COND16; V44=IMPVIE; V45=IMP1;
V46=IMP2; V47=IMP3; V48=IMP4; V49=IMP5; V50=IMP6;
V51=IMP7; V52=IMP8; V53=IMP9; V54=IMP10; V55=IMP11;
V56=IMP12; V57=IMP13; V58=IMP14; V59=IMP15; V60=IMP16;
V61=IMP17; V62=IMP18; V63=IMP19; V64=IMP20; V65=IMP21;
V66=IMP22; V67=IMP23; V68=IMP24; V69=IMP25; V70=IMP26;
V71=IMP27; V72=IMP28; V73=IMP29; V74=IMP30; V75=IMP31;
V76=IMP32; V77=IMP33; V78=IMP34; V79=IMP35; V80=IMP36;
V81=IMP37; V82=IMP38; V83=IMP39; V84=IMP40; V85=IMP41;
V86=IMP42; V87=AGE; V88=SEXE; V89=PAYS; V90=SCOLAR;
V91=DOMFORM; V92=LANGUEM; V93=LANGUEP; V94=SCOLARP; V95=SCOLARM;
V96=OCCUP_P; V97=OCCUP_M; V98=SANS_JOB; V99=MOIS_SJ1; V100=MOIS_SJ2;
V101=STATUT; V102=STATUT_C; V103=CHARGE1; V104=CHARGE2; V105=N_START;
V106=RECOM_A; V107=RECOM_E; V108=SATI_VIE; V109=CROY_SPI; V110=INF_SPI1;
V111=INF_SPI2; V112=CPTSPI1; V113=CPTSPI2; V114=CPTSPI3; V115=CPTSPI4;
V116=CPTSPI5; V117=CROYAN1; V118=CROYAN2; V119=CROYAN3; V120=CROYAN4;
V121=CROYAN5; V122=CROYAN6; V123=CROYAN7; V124=CROYAN8; V125=CROYAN9;
V126=CROYAN10; V127=CROYAN11; V128=CROYAN12; V129=CROYAN13; V130=CROYAN14;
V131=EVENT_J1; V132=EVENT_J2; V133=EVENT_J3; V134=EVENT_J4; V135=EVENT1;
V136=EVENT2; V137=EVENT3; V138=EVENT4; V139=EVENT5; V140=EVENT6;
V141=EVENT7; V142=EVENT8; V143=EVENT9; V144=EVENT10; V145=EVENT11;
V146=EVENT12; V147=BEP_DS1; V148=BEP_DS2; V149=BEP_DS3; V150=BEP_DS4;
V151=BEP_DS5; V152=BEP_DS6; V153=BEP_DS7; V154=BEP_DS8; V155=BEP_DS9;
V156=BEP_DS10; V157=BEP_DS11; V158=BEP_DS12; V159=BEP_DS13; V160=BEP_DS14;
V161=BEP_DS15; V162=BEP_DS16; V163=BEP_DS17; V164=BEP_DS18; V165=BEP_DS19;
V166=BEP_DS20; V167=BEP_DS21; V168=BEP_DS22; V169=BEP_DS23; V170=BEP_DS24;
V171=BEP_DS25; V172=BEP_DS26; V173=BEP_DS27; V174=BEP_DS28; V175=BEP_DS29;
V176=BEP_DA1; V177=BEP_DA2; V178=BEP_DA3; V179=BEP_DA4; V180=BEP_DA5;
V181=BEP_DA6; V182=BEP_DA7; V183=BEP_DA8; V184=BEP_DA9; V185=BEP_DA10;
V186=BEP_DA11; V187=BEP_DA12; V188=BEP_DA13; V189=BEP_DA14; V190=ANNORG;
V191=TYPE_EM1; V192=TYPE_EM2; V193=TITRE_PO; V194=POST_DUR; V195=TAIL_SER;
V196=NBHEURES; V197=SIPLUS40; V198=QUART; V199=SALAIRE; V200=INT_QUIT;
V201=RECHER1; V202=RECHER2; V203=RECHER3; V204=RECHER4; V205=RECHER5;
V206=RECHER6; V207=RECHER7; V208=RECHER8; V209=RECHER9; V210=RECHER10;
V211=RECHER11; V212=RECHER12; V213=RECHEH13; V214=FACILITE; V215=PRE1;
V216=PRE2; V217=PRE3; V218=PRE4; V219=PRE5; V220=PRE6;
V221=PRE7; V222=PRE8; V223=PRE9; V224=PRE10; V225=PRE11;
V226=PRE12; V227=PRE13; V228=PRE14; V229=PRE15; V230=PRE16;
V231=PRE17; V232=PRE18; V233=PRE19; V234=PRE20; V235=PRE21;
V236=PRE22; V237=PRE23; V238=PRE24; V239=PRE25; V240=PRE26;
V241=PRE27; V242=PRE28; V243=PRE29; V244=PRE30; V245=PRE31;
V246=PRE32; V247=PRE33; V248=PRE34; V249=PRE35; V250=PRE36;
V251=PRE37; V252=PRE38; V253=PRE39; V254=PRE40; V255=PRE41;
V256=PRE42; V257=PROFIT1; V258=PROFIT2; V259=PROFIT3; V260=PROFIT4;
V261=PROFIT5; V262=PROFIT6; V263=PROFIT7; V264=PROFIT8; V265=PROFIT9;
V266=PROFIT10; V267=PROFIT11; V268=PROFIT12; V269=PROFIT13; V270=PRTMOB1;
V271=PRTMOB2; V272=PRTMOB3; V273=PRTMOB4; V274=PRTMOB5; V275=PRTMOB6;
V276=PRTMOB7; V277=PRTMOB8; V278=PRTMOB9; V279=PRTMOB10; V280=PRTMOB11;
V281=PRTMOB12; V282=PRTMOB13; V283=PRTMOB14; V284=PRTMOB15; V285=PRTMOB16;
V286=PRTMOB17; V287=PRTMOB18; V288=PRTMOB19; V289=PRTMOB20; V290=PRTMOB21;

```

V291=PRTMOB22; V292=PRTMOB23; V293=PARLTRA; V294=HABTPSY1; V295=HABPSY2;
 V296=HABPSY3; V297=HABPSY4; V298=HABPSY5; V299=HABPSY6; V300=HABPSY7;
 V301=HABPSY8; V302=HABPSY9; V303=HABPSY10; V304=HABPSY11; V305=HABPSY12;
 V306=CPTEFF1; V307=CPTEFF2; V308=CPTEFF3; V309=CPTEFF4; V310=CPTEFF5;
 V311=CPTEFF6; V312=CPTEFF7; V313=CPTEFF8; V314=CPTEFF9; V315=CPTEFF10;
 V316=CPTEFF11; V317=CPTEFF12; V318=CPTEFF13; V319=CPTEFF14; V320=CPTEFF15;
 V321=CPTEFF16; V322=ENG1; V323=ENG2; V324=ENG3; V325=ENG4;
 V326=ENG5; V327=ENG6; V328=ENG7; V329=ENG8; V330=ENG9;
 V331=ENG10; V332=ENG11; V333=ENG12; V334=ENG13; V335=ENG14;
 V336=ENG15; V337=ENG16; V338=ENG17; V339=ENG18;

/EQUATIONS

V45 = + 1F1 + 1E45;
 V47 = + 1F2 + 1E47;
 V49 = + 1F3 + 1E49;
 V50 = + *F3 + 1E50;
 V51 = + 1F4 + 1E51;
 V52 = + *F4 + 1E52;
 V53 = + 1F5 + 1E53;
 V54 = + *F2 + 1E54;
 V55 = + *F1 + 1E55;
 V56 = + *F3 + 1E56;
 V58 = + *F4 + 1E58;
 V63 = + *F3 + 1E63;
 V64 = + 1F6 + 1E64;
 V65 = + *F5 + 1E65;
 V66 = + *F6 + 1E66;
 V67 = + *F5 + 1E67;
 V72 = + *F1 + 1E72;
 V74 = + *F5 + 1E74;
 V77 = + *F6 + 1E77;
 V78 = + *F5 + 1E78;
 V79 = + *F6 + 1E79;
 V81 = + *F2 + 1E81;
 V82 = + *F5 + 1E82;
 V83 = + *F4 + 1E83;
 V85 = + *F4 + 1E85;
 V86 = + *F4 + 1E86;

/VARIANCES

F1 = *;
 F2 = *;
 F3 = *;
 F4 = *;
 F5 = *;
 F6 = *;
 E45 = *;
 E47 = *;
 E49 = *;
 E50 = *;
 E51 = *;
 E52 = *;
 E53 = *;
 E54 = *;
 E55 = *;
 E56 = *;
 E58 = *;
 E63 = *;
 E64 = *;
 E65 = *;
 E66 = *;
 E67 = *;
 E72 = *;
 E74 = *;
 E77 = *;
 E78 = *;
 E79 = *;
 E81 = *;


```
E82 = *;  
E83 = *;  
E85 = *;  
86 = *;  
/COVARIANCES  
F2 , F1 = *;  
F3 , F1 = *;  
F3 , F2 = *;  
F4 , F1 = *;  
F4 , F2 = *;  
F4 , F3 = *;  
F5 , F1 = *;  
F5 , F2 = *;  
F5 , F3 = *;  
F5 , F4 = *;  
F6 , F1 = *;  
F6 , F2 = *;  
F6 , F3 = *;  
F6 , F4 = *;  
F6 , F5 = *;  
/OUTPUT  
parameters;  
standard errors;  
listing;  
data='EQSOUT&.ETS';  
/END
```

PROGRAM CONTROL INFORMATION

```

1  /TITLE
2  Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
3  /SPECIFICATIONS
4  DATA='C:\EQS\HMRSV~1.ESS';
5  VARIABLES=339; CASES= 262;
6  METHODS=ML;
7  MATRIX=RAW;
8  /LABELS
9  V1=NOSUJET; V2=TYPE_ORG; V3=TAIL_ORG; V4=NIV_HIER; V5=DEF1;
10 V6=DEF2; V7=DEF3; V8=DEF4; V9=DEF5; V10=DEF6;
11 V11=DEF7; V12=DEF8; V13=DEF9; V14=DEF10; V15=DEF11;
12 V16=DEF12; V17=DEF13; V18=DEF14; V19=DEF15; V20=COMMUNAU;
13 V21=FORMATIO; V22=FAMILLE; V23=LOISIRS; V24=SPIRIT; V25=SANTE;
14 V26=TRAVAIL; V27=SIARGENT; V28=COND1; V29=COND2; V30=COND3;
15 V31=COND4; V32=COND5; V33=COND6; V34=COND7; V35=COND8;
16 V36=COND9; V37=COND10; V38=COND11; V39=COND12; V40=COND13;
17 V41=COND14; V42=COND15; V43=COND16; V44=IMPVIE; V45=IMP1;
18 V46=IMP2; V47=IMP3; V48=IMP4; V49=IMP5; V50=IMP6;
19 V51=IMP7; V52=IMP8; V53=IMP9; V54=IMP10; V55=IMP11;
20 V56=IMP12; V57=IMP13; V58=IMP14; V59=IMP15; V60=IMP16;
21 V61=IMP17; V62=IMP18; V63=IMP19; V64=IMP20; V65=IMP21;
22 V66=IMP22; V67=IMP23; V68=IMP24; V69=IMP25; V70=IMP26;
23 V71=IMP27; V72=IMP28; V73=IMP29; V74=IMP30; V75=IMP31;
24 V76=IMP32; V77=IMP33; V78=IMP34; V79=IMP35; V80=IMP36;
25 V81=IMP37; V82=IMP38; V83=IMP39; V84=IMP40; V85=IMP41;
26 V86=IMP42; V87=AGE; V88=SEXE; V89=PAYS; V90=SCOLAR;
27 V91=DOMFORM; V92=LANGUEM; V93=LANGUEP; V94=SCOLARP; V95=SCOLARM;
28 V96=OCCUP_P; V97=OCCUP_M; V98=SANS_JOB; V99=MOIS_SJ1; V100=MOIS_SJ2;
29 V101=STATUT; V102=STATUT_C; V103=CHARGE1; V104=CHARGE2; V105=N_START;
30 V106=RECOM_A; V107=RECOM_E; V108=SATI_VIE; V109=CROY_SPI; V110=INF_SPI1;
31 V111=INF_SPI2; V112=CPTSPI1; V113=CPTSPI2; V114=CPTSPI3; V115=CPTSPI4;
32 V116=CPTSPI5; V117=CROYAN1; V118=CROYAN2; V119=CROYAN3; V120=CROYAN4;
33 V121=CROYAN5; V122=CROYAN6; V123=CROYAN7; V124=CROYAN8; V125=CROYAN9;
34 V126=CROYAN10; V127=CROYAN11; V128=CROYAN12; V129=CROYAN13; V130=CROYAN14;
35 V131=EVENT_J1; V132=EVENT_J2; V133=EVENT_J3; V134=EVENT_J4; V135=EVENT1;
36 V136=EVENT2; V137=EVENT3; V138=EVENT4; V139=EVENT5; V140=EVENT6;
37 V141=EVENT7; V142=EVENT8; V143=EVENT9; V144=EVENT10; V145=EVENT11;
38 V146=EVENT12; V147=BEP_DS1; V148=BEP_DS2; V149=BEP_DS3; V150=BEP_DS4;
39 V151=BEP_DS5; V152=BEP_DS6; V153=BEP_DS7; V154=BEP_DS8; V155=BEP_DS9;
40 V156=BEP_DS10; V157=BEP_DS11; V158=BEP_DS12; V159=BEP_DS13; V160=BEP_DS14;
41 V161=BEP_DS15; V162=BEP_DS16; V163=BEP_DS17; V164=BEP_DS18; V165=BEP_DS19;
42 V166=BEP_DS20; V167=BEP_DS21; V168=BEP_DS22; V169=BEP_DS23; V170=BEP_DS24;
43 V171=BEP_DS25; V172=BEP_DS26; V173=BEP_DS27; V174=BEP_DS28; V175=BEP_DS29;
44 V176=BEP_DA1; V177=BEP_DA2; V178=BEP_DA3; V179=BEP_DA4; V180=BEP_DA5;
45 V181=BEP_DA6; V182=BEP_DA7; V183=BEP_DA8; V184=BEP_DA9; V185=BEP_DA10;
46 V186=BEP_DA11; V187=BEP_DA12; V188=BEP_DA13; V189=BEP_DA14; V190=ANNORG;
47 V191=TYPE_EM1; V192=TYPE_EM2; V193=TITRE_PO; V194=POST_DUR; V195=TAIL_SER;
48 V196=NBHEURES; V197=SIPLUS40; V198=QUART; V199=SALAIRE; V200=INT_QUIT;
49 V201=RECHER1; V202=RECHER2; V203=RECHER3; V204=RECHER4; V205=RECHER5;
50 V206=RECHER6; V207=RECHER7; V208=RECHER8; V209=RECHER9; V210=RECHER10;
51 V211=RECHER11; V212=RECHER12; V213=RECHER13; V214=FACILITE; V215=PRE1;
52 V216=PRE2; V217=PRE3; V218=PRE4; V219=PRE5; V220=PRE6;

```

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS

EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis

```
53 V221=PRE7; V222=PRE8; V223=PRE9; V224=PRE10; V225=PRE11;
54 V226=PRE12; V227=PRE13; V228=PRE14; V229=PRE15; V230=PRE16;
55 V231=PRE17; V232=PRE18; V233=PRE19; V234=PRE20; V235=PRE21;
56 V236=PRE22; V237=PRE23; V238=PRE24; V239=PRE25; V240=PRE26;
57 V241=PRE27; V242=PRE28; V243=PRE29; V244=PRE30; V245=PRE31;
58 V246=PRE32; V247=PRE33; V248=PRE34; V249=PRE35; V250=PRE36;
59 V251=PRE37; V252=PRE38; V253=PRE39; V254=PRE40; V255=PRE41;
60 V256=PRE42; V257=PROFIT1; V258=PROFIT2; V259=PROFIT3; V260=PROFIT4;
61 V261=PROFIT5; V262=PROFIT6; V263=PROFIT7; V264=PROFIT8; V265=PROFIT9;
62 V266=PROFIT10; V267=PROFIT11; V268=PROFIT12; V269=PROFIT13; V270=PRTMOB1;
63 V271=PRTMOB2; V272=PRTMOB3; V273=PRTMOB4; V274=PRTMOB5; V275=PRTMOB6;
64 V276=PRTMOB7; V277=PRTMOB8; V278=PRTMOB9; V279=PRTMOB10; V280=PRTMOB11;
65 V281=PRTMOB12; V282=PRTMOB13; V283=PRTMOB14; V284=PRTMOB15; V285=PRTMOB16;
66 V286=PRTMOB17; V287=PRTMOB18; V288=PRTMOB19; V289=PRTMOB20; V290=PRTMOB21;
67 V291=PRTMOB22; V292=PRTMOB23; V293=PARLTRA; V294=HABTPSY1; V295=HABPSY2;
68 V296=HABPSY3; V297=HABPSY4; V298=HABPSY5; V299=HABPSY6; V300=HABPSY7;
69 V301=HABPSY8; V302=HABPSY9; V303=HABPSY10; V304=HABPSY11; V305=HABPSY12;
70 V306=CPTEFF1; V307=CPTEFF2; V308=CPTEFF3; V309=CPTEFF4; V310=CPTEFF5;
71 V311=CPTEFF6; V312=CPTEFF7; V313=CPTEFF8; V314=CPTEFF9; V315=CPTEFF10;
72 V316=CPTEFF11; V317=CPTEFF12; V318=CPTEFF13; V319=CPTEFF14; V320=CPTEFF15;
73 V321=CPTEFF16; V322=ENG1; V323=ENG2; V324=ENG3; V325=ENG4;
74 V326=ENG5; V327=ENG6; V328=ENG7; V329=ENG8; V330=ENG9;
75 V331=ENG10; V332=ENG11; V333=ENG12; V334=ENG13; V335=ENG14;
76 V336=ENG15; V337=ENG16; V338=ENG17; V339=ENG18;
77 /EQUATIONS
78 V45 = + 1F1 + 1E45;
79 V47 = + 1F2 + 1E47;
80 V49 = + 1F3 + 1E49;
81 V50 = + *F3 + 1E50;
82 V51 = + 1F4 + 1E51;
83 V52 = + *F4 + 1E52;
84 V53 = + 1F5 + 1E53;
85 V54 = + *F2 + 1E54;
86 V55 = + *F1 + 1E55;
87 V56 = + *F3 + 1E56;
88 V58 = + *F4 + 1E58;
89 V63 = + *F3 + 1E63;
90 V64 = + 1F6 + 1E64;
91 V65 = + *F5 + 1E65;
92 V66 = + *F6 + 1E66;
93 V67 = + *F5 + 1E67;
94 V72 = + *F1 + 1E72;
95 V74 = + *F5 + 1E74;
96 V77 = + *F6 + 1E77;
97 V78 = + *F5 + 1E78;
98 V79 = + *F6 + 1E79;
99 V81 = + *F2 + 1E81;
100 V82 = + *F5 + 1E82;
101 V83 = + *F4 + 1E83;
102 V85 = + *F4 + 1E85;
103 V86 = + *F4 + 1E86;
104 /VARIANCES
105 F1 = *;
106 F2 = *;
107 F3 = *;
108 F4 = *;
109 F5 = *;
```

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis

```

110 F6 = *;
111 E45 = *;
112 E47 = *;
113 E49 = *;
114 E50 = *;
115 E51 = *;
116 E52 = *;
117 E53 = *;
118 E54 = *;
119 E55 = *;
120 E56 = *;
121 E58 = *;
122 E63 = *;
123 E64 = *;
124 E65 = *;
125 E66 = *;
126 E67 = *;
127 E72 = *;
128 E74 = *;
129 E77 = *;
130 E78 = *;
131 E79 = *;
132 E81 = *;
133 E82 = *;
134 E83 = *;
135 E85 = *;
136 E86 = *;
137 /COVARIANCES
138 F2 , F1 = *;
139 F3 , F1 = *;
140 F3 , F2 = *;
141 F4 , F1 = *;
142 F4 , F2 = *;
143 F4 , F3 = *;
144 F5 , F1 = *;
145 F5 , F2 = *;
146 F5 , F3 = *;
147 F5 , F4 = *;
148 F6 , F1 = *;
149 F6 , F2 = *;
150 F6 , F3 = *;
151 F6 , F4 = *;
152 F6 , F5 = *;
153 /OUTPUT
154 parameters;
155 standard errors;
156 listing;
157 data='EQSOUT&.ETS';
158 /END

```

158 RECORDS OF INPUT MODEL FILE WERE READ

DATA IS READ FROM C:\EQS\HMRSV~1.ESS
 THERE ARE 339 VARIABLES AND 262 CASES
 IT IS A RAW DATA ESS FILE

*** WARNING *** THESE CASES ARE SKIPPED BECAUSE A VARIABLE IS MISSING--

4	10	29	36	39	42	66	70	72	74
78	85	87	91	92	105	117	123	127	136
143	145	158	167	173	184	186	193	195	209
237	249	259							

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis

SAMPLE STATISTICS BASED ON COMPLETE CASES

UNIVARIATE STATISTICS

VARIABLE	IMP1	IMP3	IMP5	IMP6	IMP7
MEAN	4.8908	4.9476	4.9039	3.8297	4.8821
SKEWNESS (G1)	-1.2729	-0.9809	-0.8095	-0.3051	-1.2995
KURTOSIS (G2)	1.8209	0.6529	0.6317	0.0052	1.8303
STANDARD DEV.	1.1778	1.0950	0.9820	1.2537	1.1619

VARIABLE	IMP8	IMP9	IMP10	IMP11	IMP12
MEAN	5.0437	5.5284	4.7467	5.1048	5.0306
SKEWNESS (G1)	-0.7575	-2.1375	-0.4962	-1.5726	-1.1293
KURTOSIS (G2)	0.1526	5.7473	-0.3036	3.3018	2.2311
STANDARD DEV.	0.9070	0.8086	1.0288	1.0334	0.9243

VARIABLE	IMP14	IMP19	IMP20	IMP21	IMP22
MEAN	5.0611	4.7511	4.6550	5.3755	4.8996
SKEWNESS (G1)	-1.2602	-0.9210	-0.8714	-1.9395	-0.9653
KURTOSIS (G2)	2.3058	0.8512	0.9869	4.9539	1.1753
STANDARD DEV.	0.9669	1.0898	1.0755	0.9073	0.9749

VARIABLE	IMP23	IMP28	IMP30	IMP33	IMP34
MEAN	5.4105	5.4760	5.3362	4.7860	4.9869
SKEWNESS (G1)	-2.2314	-2.2496	-1.5851	-0.9737	-1.2828
KURTOSIS (G2)	7.3621	8.1300	3.5689	1.5995	2.2209
STANDARD DEV.	0.8671	0.7867	0.8561	0.9967	1.0533

VARIABLE	IMP35	IMP37	IMP38	IMP39	IMP41
MEAN	5.0524	4.7948	5.1354	5.1048	4.8777
SKEWNESS (G1)	-0.7878	-0.6456	-1.7520	-1.2978	-1.0136
KURTOSIS (G2)	0.7444	0.0965	3.2234	2.1506	1.5575
STANDARD DEV.	0.8308	1.0374	1.1600	0.9900	0.9656

VARIABLE	IMP42
----------	-------

MEAN 5.4541
SKEWNESS (G1) -1.9303
KURTOSIS (G2) 5.6968
STANDARD DEV. 0.7802

MULTIVARIATE KURTOSIS

MARDIA'S COEFFICIENT (G2,P) = 348.7877
NORMALIZED ESTIMATE = 69.1621

ELLIPTICAL THEORY KURTOSIS ESTIMATES

MARDIA-BASED KAPPA = 0.4791 MEAN SCALED UNIVARIATE KURTOSIS = 0.8038
MARDIA-BASED KAPPA IS USED IN COMPUTATION. KAPPA= 0.4791

CASE NUMBERS WITH LARGEST CONTRIBUTION TO NORMALIZED MULTIVARIATE KURTOSIS:

CASE NUMBER	25	38	55	70	179
ESTIMATE	3366.3328	1967.2439	2424.9930	1830.3949	2267.3333

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED: 26 VARIABLES (SELECTED FROM 339 VARIABLES)
 BASED ON 229 CASES.

		IMP1 V 45	IMP3 V 47	IMP5 V 49	IMP6 V 50	IMP7 V 51
IMP1	V 45	1.387				
IMP3	V 47	0.450	1.199			
IMP5	V 49	0.231	0.377	0.964		
IMP6	V 50	0.363	0.430	0.563	1.572	
IMP7	V 51	0.470	0.336	0.322	0.537	1.350
IMP8	V 52	0.171	0.235	0.302	0.393	0.391
IMP9	V 53	0.229	0.287	0.248	0.257	0.378
IMP10	V 54	0.306	0.767	0.357	0.395	0.325
IMP11	V 55	0.696	0.387	0.264	0.540	0.526
IMP12	V 56	0.275	0.379	0.450	0.466	0.346
IMP14	V 58	0.362	0.249	0.243	0.317	0.569
IMP19	V 63	0.218	0.237	0.458	0.541	0.405
IMP20	V 64	0.322	0.210	0.278	0.656	0.428
IMP21	V 65	0.326	0.279	0.234	0.266	0.435
IMP22	V 66	0.379	0.227	0.306	0.478	0.343
IMP23	V 67	0.229	0.280	0.206	0.202	0.329
IMP28	V 72	0.359	0.297	0.120	0.248	0.245
IMP30	V 74	0.155	0.342	0.221	0.220	0.316
IMP33	V 77	0.314	0.283	0.321	0.542	0.396
IMP34	V 78	0.174	0.377	0.328	0.296	0.380
IMP35	V 79	0.379	0.297	0.172	0.290	0.331
IMP37	V 81	0.175	0.551	0.375	0.390	0.313
IMP38	V 82	0.339	0.240	0.184	0.326	0.433
IMP39	V 83	0.362	0.334	0.348	0.351	0.578
IMP41	V 85	0.285	0.191	0.326	0.348	0.380
IMP42	V 86	0.304	0.160	0.228	0.253	0.352

		IMP8 V 52	IMP9 V 53	IMP10 V 54	IMP11 V 55	IMP12 V 56
IMP8	V 52	0.823				
IMP9	V 53	0.249	0.654			
IMP10	V 54	0.305	0.279	1.058		
IMP11	V 55	0.272	0.265	0.303	1.068	
IMP12	V 56	0.301	0.186	0.376	0.453	0.854
IMP14	V 58	0.353	0.323	0.283	0.309	0.244
IMP19	V 63	0.318	0.185	0.301	0.381	0.617
IMP20	V 64	0.370	0.337	0.237	0.449	0.375
IMP21	V 65	0.326	0.349	0.236	0.399	0.304
IMP22	V 66	0.268	0.207	0.211	0.432	0.385
IMP23	V 67	0.153	0.308	0.214	0.290	0.316
IMP28	V 72	0.150	0.129	0.266	0.340	0.257
IMP30	V 74	0.191	0.414	0.349	0.311	0.231
IMP33	V 77	0.312	0.197	0.222	0.382	0.322
IMP34	V 78	0.360	0.419	0.343	0.335	0.386
IMP35	V 79	0.204	0.266	0.303	0.407	0.292
IMP37	V 81	0.342	0.267	0.575	0.351	0.357
IMP38	V 82	0.222	0.354	0.263	0.389	0.325
IMP39	V 83	0.355	0.357	0.369	0.454	0.387
IMP41	V 85	0.400	0.214	0.236	0.337	0.210
IMP42	V 86	0.261	0.312	0.181	0.294	0.205

		IMP14 V 58	IMP19 V 63	IMP20 V 64	IMP21 V 65	IMP22 V 66
IMP14	V 58	0.935				
IMP19	V 63	0.410	1.188			
IMP20	V 64	0.495	0.598	1.157		

IMP21	V 65	0.407	0.397	0.393	0.823	
IMP22	V 66	0.326	0.427	0.684	0.441	0.950
IMP23	V 67	0.286	0.432	0.318	0.516	0.423
IMP28	V 72	0.225	0.233	0.253	0.224	0.263
IMP30	V 74	0.300	0.259	0.314	0.395	0.214
IMP33	V 77	0.430	0.411	0.689	0.269	0.588
IMP34	V 78	0.510	0.620	0.456	0.496	0.354
IMP35	V 79	0.413	0.329	0.400	0.371	0.391
IMP37	V 81	0.359	0.361	0.289	0.305	0.273
IMP38	V 82	0.496	0.464	0.389	0.414	0.365
IMP39	V 83	0.507	0.452	0.414	0.408	0.318
IMP41	V 85	0.521	0.329	0.401	0.283	0.308
IMP42	V 86	0.367	0.162	0.285	0.263	0.212

		IMP23 V 67	IMP28 V 72	IMP30 V 74	IMP33 V 77	IMP34 V 78
IMP23	V 67	0.752				
IMP28	V 72	0.282	0.619			
IMP30	V 74	0.291	0.098	0.733		
IMP33	V 77	0.294	0.216	0.296	0.993	
IMP34	V 78	0.396	0.103	0.491	0.401	1.109
IMP35	V 79	0.285	0.199	0.342	0.428	0.527
IMP37	V 81	0.199	0.050	0.433	0.473	0.589
IMP38	V 82	0.396	0.234	0.428	0.406	0.673
IMP39	V 83	0.312	0.169	0.373	0.387	0.484
IMP41	V 85	0.173	0.146	0.208	0.500	0.380
IMP42	V 86	0.155	0.143	0.198	0.291	0.269

		IMP35 V 79	IMP37 V 81	IMP38 V 82	IMP39 V 83	IMP41 V 85
IMP35	V 79	0.690				
IMP37	V 81	0.436	1.076			
IMP38	V 82	0.554	0.471	1.346		
IMP39	V 83	0.380	0.465	0.525	0.980	
IMP41	V 85	0.353	0.391	0.328	0.430	0.932
IMP42	V 86	0.270	0.269	0.333	0.413	0.380

		IMP42 V 86
IMP42	V 86	0.609

BENTLER-WEEKS STRUCTURAL REPRESENTATION:

NUMBER OF DEPENDENT VARIABLES = 26

DEPENDENT V'S :	45	47	49	50	51	52	53	54	55	56
DEPENDENT V'S :	58	63	64	65	66	67	72	74	77	78
DEPENDENT V'S :	79	81	82	83	85	86				

NUMBER OF INDEPENDENT VARIABLES = 32

INDEPENDENT F'S :	1	2	3	4	5	6				
INDEPENDENT E'S :	45	47	49	50	51	52	53	54	55	56
INDEPENDENT E'S :	58	63	64	65	66	67	72	74	77	78
INDEPENDENT E'S :	79	81	82	83	85	86				

NUMBER OF FREE PARAMETERS = 67
NUMBER OF FIXED NONZERO PARAMETERS = 32

3RD STAGE OF COMPUTATION REQUIRED 34197 WORDS OF MEMORY.
PROGRAM ALLOCATED 100000 WORDS

DETERMINANT OF INPUT MATRIX IS 0.18275E-06

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

FOLLOWING TECHNICAL INFORMATION HAS BEEN STORED IN EQSOUT&.ETS

PARAMETERS TO BE PRINTED ARE:

F1,F1	F2,F1	F2,F2	F3,F1	F3,F2	F3,F3	F4,F1	F4,F2
F4,F3	F4,F4	F5,F1	F5,F2	F5,F3	F5,F4	F5,F5	F6,F1
F6,F2	F6,F3	F6,F4	F6,F5	F6,F6	E45,E45	E47,E47	E49,E49
E50,E50	E51,E51	E52,E52	E53,E53	E54,E54	E55,E55	E56,E56	E58,E58
E63,E63	E64,E64	E65,E65	E66,E66	E67,E67	E72,E72	E74,E74	E77,E77
E78,E78	E79,E79	E81,E81	E82,E82	E83,E83	E85,E85	E86,E86	V50,F3
V52,F4	V54,F2	V55,F1	V56,F3	V58,F4	V63,F3	V65,F5	V66,F6
V67,F5	V72,F1	V74,F5	V77,F6	V78,F5	V79,F6	V81,F2	V82,F5
V83,F4	V85,F4	V86,F4					

NOTE: SAMPLE COVARIANCE MATRIX AND RESIDUAL MATRIX IN THIS
TECHNICAL OUTPUT HAVE BEEN ARRANGED IN THE SEQUENCE
OF ALL DEPENDENT VARIABLES FOLLOWED BY ALL INDEPENDENT
VARIABLES

19 ELEMENTS OF MODEL STATISTICS, THEY ARE:

ESTIMATION METHOD (LS, GLS, ML, ELS, EGLS, ERLS, AGLS)
CONDITION CODE (0 FOR NORMAL CONDITION)
CONVERGENCE (0 FOR MODEL CONVERGED)
NULL MODEL CHI-SQUARE
MODEL CHI-SQUARE
DEGREES OF FREEDOM
PROBABILITY LEVEL
BENTLER-BONETT NORMED FIT INDEX
BENTLER-BONETT NON-NORMED FIT INDEX
COMPARATIVE FIT INDEX
LISREL GFI
LISREL AGFI
ROOT MEAN-SQUARE RESIDUAL
STANDARDIZED ROOT MEAN-SQUARE RESIDUAL
ROOT MEAN-SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA)
CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA (LOWER BOUND)
CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA (UPPER BOUND)
NUMBER OF ITERATIONS FOR CONVERGENCE
NUMBER OF FIXED MEASURED VARIABLES

67 ELEMENTS OF PARAMETER ESTIMATES
67 ELEMENTS OF STANDARD ERRORS
4 LINES OF INFORMATION FOR DEPENDENT VARIABLES
4 LINES OF INFORMATION FOR INDEPENDENT VARIABLES

OUTPUT FORMAT FOR INFORMATION SECTION IS: (8E16.8)

TOTAL NUMBER OF LINES PER SET OF INFORMATION IS: 27

MATRIX GFI-ML MAY NOT BE POSITIVE DEFINITE.

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

PARAMETER ESTIMATES APPEAR IN ORDER,
 NO SPECIAL PROBLEMS WERE ENCOUNTERED DURING OPTIMIZATION.

RESIDUAL COVARIANCE MATRIX (S-SIGMA) :

		IMP1 V 45	IMP3 V 47	IMP5 V 49	IMP6 V 50	IMP7 V 51
IMP1	V 45	0.000				
IMP3	V 47	0.102	0.000			
IMP5	V 49	-0.073	0.056	0.000		
IMP6	V 50	-0.008	0.038	0.090	0.000	
IMP7	V 51	0.095	-0.005	0.020	0.168	0.000
IMP8	V 52	-0.093	-0.006	0.090	0.133	0.005
IMP9	V 53	-0.018	0.009	0.028	-0.012	0.061
IMP10	V 54	-0.038	0.027	0.041	0.009	-0.011
IMP11	V 55	0.018	0.009	-0.066	0.136	0.118
IMP12	V 56	-0.075	0.009	0.005	-0.078	-0.002
IMP14	V 58	-0.006	-0.085	-0.053	-0.044	0.031
IMP19	V 63	-0.168	-0.171	-0.032	-0.059	0.021
IMP20	V 64	-0.116	-0.112	-0.099	0.195	-0.034
IMP21	V 65	0.026	-0.059	-0.034	-0.061	0.049
IMP22	V 66	-0.006	-0.057	-0.026	0.072	-0.064
IMP23	V 67	-0.024	-0.004	-0.020	-0.074	0.004
IMP28	V 72	0.021	0.108	-0.045	0.046	0.041
IMP30	V 74	-0.114	0.040	-0.019	-0.073	-0.030
IMP33	V 77	-0.079	-0.007	-0.018	0.128	-0.020
IMP34	V 78	-0.177	-0.018	0.014	-0.087	-0.071
IMP35	V 79	0.094	0.087	-0.074	-0.010	0.030
IMP37	V 81	-0.101	-0.045	0.120	0.079	0.043
IMP38	V 82	0.019	-0.121	-0.102	-0.024	0.020
IMP39	V 83	-0.012	-0.006	0.046	-0.017	0.031
IMP41	V 85	-0.039	-0.104	0.065	0.029	-0.093
IMP42	V 86	0.041	-0.079	0.016	-0.006	-0.033

		IMP8 V 52	IMP9 V 53	IMP10 V 54	IMP11 V 55	IMP12 V 56
IMP8	V 52	0.000				
IMP9	V 53	0.025	0.000			
IMP10	V 54	0.068	0.005	0.000		
IMP11	V 55	-0.016	-0.004	-0.070	0.000	
IMP12	V 56	0.056	-0.069	0.012	0.072	0.000
IMP14	V 58	-0.026	0.012	-0.047	-0.090	-0.097
IMP19	V 63	0.048	-0.095	-0.101	-0.039	0.052
IMP20	V 64	0.045	0.000	-0.081	-0.027	-0.060
IMP21	V 65	0.054	-0.025	-0.097	0.073	-0.004
IMP22	V 66	-0.020	-0.090	-0.069	0.012	0.002
IMP23	V 67	-0.076	-0.007	-0.067	0.015	0.056
IMP28	V 72	0.007	-0.005	0.079	-0.028	0.067
IMP30	V 74	-0.052	0.078	0.051	0.019	-0.046
IMP33	V 77	0.019	-0.105	-0.064	-0.045	-0.068
IMP34	V 78	0.042	-0.018	-0.046	-0.047	0.025
IMP35	V 79	-0.008	0.047	0.096	0.097	0.009
IMP37	V 81	0.151	0.046	-0.013	0.050	0.064
IMP38	V 82	-0.069	-0.047	-0.093	0.040	-0.005
IMP39	V 83	-0.031	0.040	0.033	0.047	0.040
IMP41	V 85	0.066	-0.060	-0.054	-0.015	-0.090
IMP42	V 86	-0.010	0.089	-0.055	0.008	-0.039

		IMP14 V 58	IMP19 V 63	IMP20 V 64	IMP21 V 65	IMP22 V 66
IMP14	V 58	0.000				
IMP19	V 63	0.034	0.000			
IMP20	V 64	0.042	0.119	0.000		
IMP21	V 65	0.029	0.056	-0.015	0.000	
IMP22	V 66	-0.073	0.004	0.039	0.081	0.000
IMP23	V 67	-0.033	0.144	-0.027	0.132	0.119
IMP28	V 72	0.026	0.023	0.015	0.061	0.054
IMP30	V 74	-0.039	-0.046	-0.052	-0.012	-0.109
IMP33	V 77	0.023	-0.019	0.031	-0.098	0.008
IMP34	V 78	0.068	0.222	-0.022	-0.035	-0.067
IMP35	V 79	0.119	0.017	-0.076	0.105	-0.028
IMP37	V 81	0.094	0.037	0.033	0.038	0.048
IMP38	V 82	0.092	0.100	-0.048	-0.072	-0.020
IMP39	V 83	-0.030	0.069	-0.048	0.023	-0.089
IMP41	V 85	0.057	-0.002	0.002	-0.050	-0.044
IMP42	V 86	-0.010	-0.107	-0.040	-0.008	-0.073

		IMP23 V 67	IMP28 V 72	IMP30 V 74	IMP33 V 77	IMP34 V 78
IMP23	V 67	0.000				
IMP28	V 72	0.144	0.000			
IMP30	V 74	-0.053	-0.048	0.000		
IMP33	V 77	-0.016	0.003	-0.033	0.000	
IMP34	V 78	-0.053	-0.088	0.015	-0.029	0.000
IMP35	V 79	0.061	0.044	0.104	0.000	0.216
IMP37	V 81	-0.027	-0.100	0.193	0.244	0.276
IMP38	V 82	-0.014	0.059	-0.008	0.014	0.104
IMP39	V 83	-0.013	-0.034	0.027	-0.028	0.034
IMP41	V 85	-0.108	-0.030	-0.090	0.141	-0.009
IMP42	V 86	-0.074	0.000	-0.045	-0.001	-0.047

		IMP35 V 79	IMP37 V 81	IMP38 V 82	IMP39 V 83	IMP41 V 85
IMP35	V 79	0.000				
IMP37	V 81	0.270	0.000			
IMP38	V 82	0.270	0.185	0.000		
IMP39	V 83	0.080	0.194	0.113	0.000	
IMP41	V 85	0.093	0.158	-0.028	-0.043	0.000
IMP42	V 86	0.059	0.079	0.043	0.029	0.048

		IMP42 V 86
IMP42	V 86	0.000

AVERAGE ABSOLUTE	COVARIANCE	RESIDUALS	=	0.0527
AVERAGE OFF-DIAGONAL ABSOLUTE	COVARIANCE	RESIDUALS	=	0.0569

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

STANDARDIZED RESIDUAL MATRIX:

		IMP1	IMP3	IMP5	IMP6	IMP7
		V 45	V 47	V 49	V 50	V 51
IMP1	V 45	0.000				
IMP3	V 47	0.079	0.000			
IMP5	V 49	-0.063	0.052	0.000		
IMP6	V 50	-0.006	0.028	0.073	0.000	
IMP7	V 51	0.069	-0.004	0.018	0.115	0.000
IMP8	V 52	-0.087	-0.006	0.101	0.117	0.004
IMP9	V 53	-0.019	0.010	0.035	-0.012	0.065
IMP10	V 54	-0.031	0.024	0.040	0.007	-0.009
IMP11	V 55	0.015	0.008	-0.065	0.105	0.098
IMP12	V 56	-0.069	0.009	0.006	-0.067	-0.002
IMP14	V 58	-0.005	-0.081	-0.056	-0.036	0.028
IMP19	V 63	-0.131	-0.143	-0.030	-0.043	0.017
IMP20	V 64	-0.091	-0.095	-0.094	0.145	-0.027
IMP21	V 65	0.025	-0.059	-0.038	-0.054	0.047
IMP22	V 66	-0.005	-0.053	-0.028	0.059	-0.056
IMP23	V 67	-0.024	-0.004	-0.023	-0.068	0.004
IMP28	V 72	0.023	0.125	-0.058	0.047	0.045
IMP30	V 74	-0.113	0.043	-0.023	-0.068	-0.030
IMP33	V 77	-0.067	-0.006	-0.018	0.102	-0.017
IMP34	V 78	-0.142	-0.015	0.014	-0.066	-0.058
IMP35	V 79	0.096	0.096	-0.090	-0.010	0.031
IMP37	V 81	-0.083	-0.040	0.118	0.061	0.035
IMP38	V 82	0.014	-0.095	-0.090	-0.017	0.015
IMP39	V 83	-0.010	-0.006	0.048	-0.014	0.027
IMP41	V 85	-0.034	-0.098	0.069	0.024	-0.083
IMP42	V 86	0.045	-0.093	0.021	-0.006	-0.036

		IMP8	IMP9	IMP10	IMP11	IMP12
		V 52	V 53	V 54	V 55	V 56
IMP8	V 52	0.000				
IMP9	V 53	0.034	0.000			
IMP10	V 54	0.073	0.006	0.000		
IMP11	V 55	-0.017	-0.005	-0.066	0.000	
IMP12	V 56	0.067	-0.092	0.012	0.075	0.000
IMP14	V 58	-0.030	0.015	-0.047	-0.090	-0.109
IMP19	V 63	0.048	-0.108	-0.090	-0.034	0.051
IMP20	V 64	0.046	0.000	-0.073	-0.024	-0.060
IMP21	V 65	0.065	-0.034	-0.104	0.078	-0.005
IMP22	V 66	-0.022	-0.114	-0.068	0.012	0.002
IMP23	V 67	-0.097	-0.011	-0.075	0.016	0.070
IMP28	V 72	0.009	-0.008	0.098	-0.034	0.092
IMP30	V 74	-0.067	0.113	0.058	0.021	-0.058
IMP33	V 77	0.021	-0.131	-0.062	-0.044	-0.074
IMP34	V 78	0.044	-0.021	-0.042	-0.043	0.026
IMP35	V 79	-0.011	0.070	0.112	0.113	0.012
IMP37	V 81	0.161	0.055	-0.012	0.047	0.066
IMP38	V 82	-0.065	-0.050	-0.078	0.034	-0.005
IMP39	V 83	-0.034	0.050	0.032	0.046	0.044
IMP41	V 85	0.076	-0.077	-0.054	-0.015	-0.101
IMP42	V 86	-0.015	0.141	-0.068	0.010	-0.054

IMP14	IMP19	IMP20	IMP21	IMP22
V 58	V 63	V 64	V 65	V 66

IMP14	V 58	0.000				
IMP19	V 63	0.032	0.000			
IMP20	V 64	0.040	0.101	0.000		
IMP21	V 65	0.033	0.057	-0.016	0.000	
IMP22	V 66	-0.077	0.004	0.038	0.092	0.000
IMP23	V 67	-0.039	0.153	-0.029	0.168	0.141
IMP28	V 72	0.034	0.027	0.018	0.086	0.070
IMP30	V 74	-0.047	-0.049	-0.057	-0.016	-0.130
IMP33	V 77	0.023	-0.018	0.029	-0.108	0.008
IMP34	V 78	0.066	0.193	-0.019	-0.037	-0.065
IMP35	V 79	0.148	0.019	-0.086	0.139	-0.035
IMP37	V 81	0.093	0.033	0.029	0.040	0.047
IMP38	V 82	0.082	0.079	-0.038	-0.069	-0.018
IMP39	V 83	-0.031	0.064	-0.045	0.025	-0.092
IMP41	V 85	0.061	-0.002	0.002	-0.057	-0.046
IMP42	V 86	-0.014	-0.126	-0.047	-0.011	-0.096

		IMP23 V 67	IMP28 V 72	IMP30 V 74	IMP33 V 77	IMP34 V 78
IMP23	V 67	0.000				
IMP28	V 72	0.212	0.000			
IMP30	V 74	-0.071	-0.071	0.000		
IMP33	V 77	-0.018	0.004	-0.039	0.000	
IMP34	V 78	-0.058	-0.106	0.017	-0.027	0.000
IMP35	V 79	0.085	0.068	0.146	0.000	0.247
IMP37	V 81	-0.030	-0.123	0.218	0.236	0.253
IMP38	V 82	-0.014	0.065	-0.008	0.012	0.085
IMP39	V 83	-0.015	-0.044	0.032	-0.029	0.032
IMP41	V 85	-0.129	-0.039	-0.109	0.147	-0.009
IMP42	V 86	-0.109	-0.001	-0.067	-0.001	-0.058

		IMP35 V 79	IMP37 V 81	IMP38 V 82	IMP39 V 83	IMP41 V 85
IMP35	V 79	0.000				
IMP37	V 81	0.313	0.000			
IMP38	V 82	0.280	0.153	0.000		
IMP39	V 83	0.098	0.189	0.099	0.000	
IMP41	V 85	0.116	0.157	-0.025	-0.045	0.000
IMP42	V 86	0.091	0.098	0.048	0.037	0.064

		IMP42 V 86
IMP42	V 86	0.000

AVERAGE ABSOLUTE STANDARDIZED RESIDUALS	=	0.0545
AVERAGE OFF-DIAGONAL ABSOLUTE STANDARDIZED RESIDUALS	=	0.0589

LARGEST STANDARDIZED RESIDUALS:

V 81, V 79 0.313	V 82, V 79 0.280	V 81, V 78 0.253	V 79, V 78 0.247	V 81, V 77 0.236
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

V 81, V 74 0.218	V 72, V 67 0.212	V 78, V 63 0.193	V 83, V 81 0.189	V 67, V 65 0.168
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

V 81, V 52 0.161	V 85, V 81 0.157	V 82, V 81 0.153	V 67, V 63 0.153	V 79, V 58 0.148
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

V 85, V 77
0.147

V 79, V 74
0.146

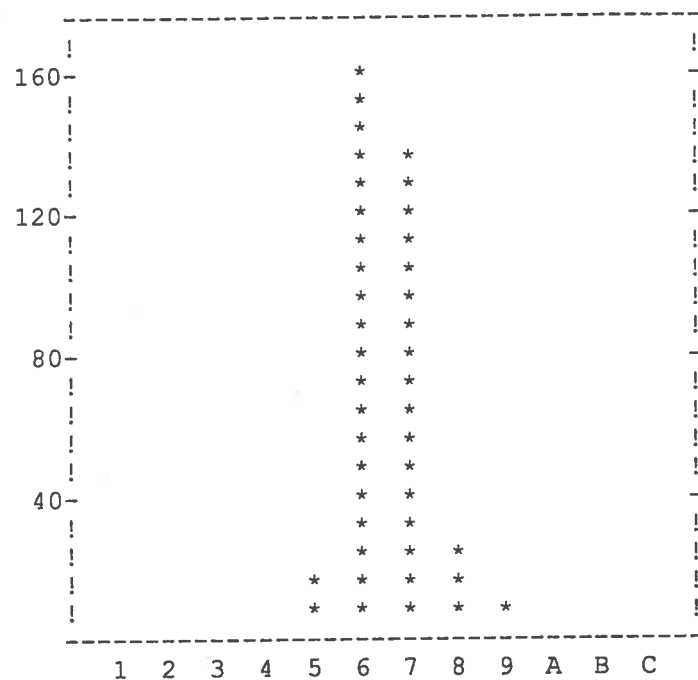
V 64, V 50
0.145

V 63, V 47
-0.143

V 78, V 45
-0.142

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

DISTRIBUTION OF STANDARDIZED RESIDUALS



	RANGE			FREQ	PERCENT
1	-0.5	-	--	0	0.00%
2	-0.4	-	-0.5	0	0.00%
3	-0.3	-	-0.4	0	0.00%
4	-0.2	-	-0.3	0	0.00%
5	-0.1	-	-0.2	18	5.13%
6	0.0	-	-0.1	162	46.15%
7	0.1	-	0.0	138	39.32%
8	0.2	-	0.1	26	7.41%
9	0.3	-	0.2	6	1.71%
A	0.4	-	0.3	1	0.28%
B	0.5	-	0.4	0	0.00%
C	++	-	0.5	0	0.00%
TOTAL				351	100.00%

EACH "*" REPRESENTS 8 RESIDUALS

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

GOODNESS OF FIT SUMMARY

INDEPENDENCE MODEL CHI-SQUARE = 3311.547 ON 325 DEGREES OF FREEDOM

INDEPENDENCE AIC = 2661.54670 INDEPENDENCE CAIC = 1220.58705
MODEL AIC = 299.16118 MODEL CAIC = -960.01586

CHI-SQUARE = 867.161 BASED ON 284 DEGREES OF FREEDOM
PROBABILITY VALUE FOR THE CHI-SQUARE STATISTIC IS LESS THAN 0.001
THE NORMAL THEORY RLS CHI-SQUARE FOR THIS ML SOLUTION IS 854.534.

BENTLER-BONETT NORMED FIT INDEX= 0.738
BENTLER-BONETT NONNORMED FIT INDEX= 0.777
COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 0.805

ITERATIVE SUMMARY

ITERATION	PARAMETER ABS CHANGE	ALPHA	FUNCTION
1	0.319454	1.00000	4.32179
2	0.062892	1.00000	3.81528
3	0.009747	1.00000	3.80398
4	0.002028	1.00000	3.80341
5	0.000622	1.00000	3.80334

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

MEASUREMENT EQUATIONS WITH STANDARD ERRORS AND TEST STATISTICS

IMP1	=V45 =	1.000 F1	+ 1.000 E45
IMP3	=V47 =	1.000 F2	+ 1.000 E47
IMP5	=V49 =	1.000 F3	+ 1.000 E49
IMP6	=V50 =	1.222*F3 .162 7.524	+ 1.000 E50
IMP7	=V51 =	1.000 F4	+ 1.000 E51
IMP8	=V52 =	.705*F4 .094 7.491	+ 1.000 E52
IMP9	=V53 =	1.000 F5	+ 1.000 E53
IMP10	=V54 =	.986*F2 .087 11.364	+ 1.000 E54
IMP11	=V55 =	1.087*F1 .121 8.984	+ 1.000 E55
IMP12	=V56 =	1.152*F3 .128 8.976	+ 1.000 E56
IMP14	=V58 =	.980*F4 .106 9.258	+ 1.000 E58
IMP19	=V63 =	1.270*F3 .148 8.603	+ 1.000 E63

MEASUREMENT EQUATIONS WITH STANDARD ERRORS AND TEST STATISTICS (CONTINUED)

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

IMP20 =V64 = 1.000 F6 + 1.000 E64

IMP21 =V65 = 1.215*F5 + 1.000 E65
 .122
 9.967

IMP22 =V66 = .881*F6 + 1.000 E66
 .073
 12.049

IMP23 =V67 = 1.025*F5 + 1.000 E67
 .115
 8.920

IMP28 =V72 = .543*F1 + 1.000 E72
 .078
 6.963

IMP30 =V74 = 1.089*F5 + 1.000 E74
 .114
 9.524

IMP33 =V77 = .899*F6 + 1.000 E77
 .075
 12.019

IMP34 =V78 = 1.420*F5 + 1.000 E78
 .142
 10.028

IMP35 =V79 = .651*F6 + 1.000 E79
 .064
 10.215

IMP37 =V81 = .794*F2 + 1.000 E81
 .083
 9.557

IMP38 =V82 = 1.299*F5 + 1.000 E82
 .153
 8.486

IMP39 =V83 = .998*F4 + 1.000 E83
 .108
 9.222

MEASUREMENT EQUATIONS WITH STANDARD ERRORS AND TEST STATISTICS (CONTINUED)

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

IMP41 =V85 = .863*F4 + 1.000 E85
.103
8.406

IMP42 =V86 = .702*F4 + 1.000 E86
.083
8.445

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES

V	F
---	---
I F1 - F1	.623*I
I	.122 I
I	5.125 I
I	I
I F2 - F2	.750*I
I	.115 I
I	6.514 I
I	I
I F3 - F3	.386*I
I	.079 I
I	4.918 I
I	I
I F4 - F4	.548*I
I	.108 I
I	5.085 I
I	I
I F5 - F5	.308*I
I	.055 I
I	5.614 I
I	I
I F6 - F6	.732*I
I	.107 I
I	6.861 I
I	I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES

	E ---	D ---
E45 - IMP1	.764*I .090 I 8.470 I I	I I I I
E47 - IMP3	.449*I .065 I 6.936 I I	I I I I
E49 - IMP5	.578*I .062 I 9.284 I I	I I I I
E50 - IMP6	.995*I .105 I 9.473 I I	I I I I
E51 - IMP7	.802*I .083 I 9.641 I I	I I I I
E52 - IMP8	.550*I .055 I 9.929 I I	I I I I
E53 - IMP9	.346*I .037 I 9.381 I I	I I I I
E54 -IMP10	.328*I .056 I 5.852 I I	I I I I
E55 -IMP11	.331*I .067 I 4.933 I I	I I I I
E56 -IMP12	.341*I .046 I 7.483 I I	I I I I
E58 -IMP14	.408*I .047 I 8.704 I I	I I I I
E63 -IMP19	.564*I .068 I 8.340 I I	I I I I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES (CONTINUED)

E64 -IMP20	.425*I	I
	.053 I	I
	8.016 I	I
	I	I
E65 -IMP21	.369*I	I
	.042 I	I
	8.876 I	I
	I	I
E66 -IMP22	.382*I	I
	.046 I	I
	8.383 I	I
	I	I
E67 -IMP23	.428*I	I
	.045 I	I
	9.578 I	I
	I	I
E72 -IMP28	.435*I	I
	.045 I	I
	9.600 I	I
	I	I
E74 -IMP30	.368*I	I
	.040 I	I
	9.231 I	I
	I	I
E77 -IMP33	.402*I	I
	.048 I	I
	8.409 I	I
	I	I
E78 -IMP34	.488*I	I
	.055 I	I
	8.817 I	I
	I	I
E79 -IMP35	.380*I	I
	.040 I	I
	9.438 I	I
	I	I
E81 -IMP37	.603*I	I
	.067 I	I
	9.034 I	I
	I	I
E82 -IMP38	.826*I	I
	.085 I	I
	9.764 I	I
	I	I
E83 -IMP39	.434*I	I
	.050 I	I
	8.752 I	I
	I	I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES (CONTINUED)

E85 -IMP41	.524*I	I
	.055 I	I
	9.493 I	I
	I	I
E86 -IMP42	.339*I	I
	.036 I	I
	9.467 I	I
	I	I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

COVARIANCES AMONG INDEPENDENT VARIABLES

V		F
---		---
I	F2 - F2	.348*I
I	F1 - F1	.070 I
I		4.990 I
I		I
I	F3 - F3	.304*I
I	F1 - F1	.058 I
I		5.239 I
I		I
I	F4 - F4	.375*I
I	F1 - F1	.069 I
I		5.433 I
I		I
I	F5 - F5	.247*I
I	F1 - F1	.047 I
I		5.216 I
I		I
I	F6 - F6	.437*I
I	F1 - F1	.075 I
I		5.862 I
I		I
I	F3 - F3	.321*I
I	F2 - F2	.058 I
I		5.515 I
I		I
I	F4 - F4	.341*I
I	F2 - F2	.065 I
I		5.268 I
I		I
I	F5 - F5	.278*I
I	F2 - F2	.049 I
I		5.704 I
I		I
I	F6 - F6	.322*I
I	F2 - F2	.066 I
I		4.845 I
I		I
I	F4 - F4	.302*I
I	F3 - F3	.055 I
I		5.494 I
I		I
I	F5 - F5	.221*I
I	F3 - F3	.039 I
I		5.585 I
I		I
I	F6 - F6	.377*I
I	F3 - F3	.061 I
I		6.147 I
I		I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

COVARIANCES AMONG INDEPENDENT VARIABLES (CONTINUED)

I	F5	-	F5	.318*I
I	F4	-	F4	.051 I
I				6.188 I
I				I
I	F6	-	F6	.462*I
I	F4	-	F4	.073 I
I				6.358 I
I				I
I	F6	-	F6	.336*I
I	F5	-	F5	.052 I
I				6.507 I
I				I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

STANDARDIZED SOLUTION:

R-SQUARED

IMP1	=V45 =	.670 F1	+ .742 E45	.449
IMP3	=V47 =	.791 F2	+ .612 E47	.626
IMP5	=V49 =	.633 F3	+ .774 E49	.401
IMP6	=V50 =	.606*F3	+ .796 E50	.367
IMP7	=V51 =	.637 F4	+ .771 E51	.406
IMP8	=V52 =	.576*F4	+ .818 E52	.331
IMP9	=V53 =	.686 F5	+ .727 E53	.471
IMP10	=V54 =	.830*F2	+ .557 E54	.690
IMP11	=V55 =	.831*F1	+ .557 E55	.690
IMP12	=V56 =	.775*F3	+ .632 E56	.601
IMP14	=V58 =	.751*F4	+ .661 E58	.563
IMP19	=V63 =	.725*F3	+ .689 E63	.525
IMP20	=V64 =	.795 F6	+ .606 E64	.633
IMP21	=V65 =	.743*F5	+ .669 E65	.552
IMP22	=V66 =	.773*F6	+ .634 E66	.598
IMP23	=V67 =	.656*F5	+ .754 E67	.431
IMP28	=V72 =	.545*F1	+ .839 E72	.297
IMP30	=V74 =	.706*F5	+ .708 E74	.498
IMP33	=V77 =	.772*F6	+ .636 E77	.596
IMP34	=V78 =	.748*F5	+ .663 E78	.560
IMP35	=V79 =	.670*F6	+ .742 E79	.449
IMP37	=V81 =	.663*F2	+ .749 E81	.440
IMP38	=V82 =	.622*F5	+ .783 E82	.386
IMP39	=V83 =	.747*F4	+ .665 E83	.557
IMP41	=V85 =	.662*F4	+ .749 E85	.438
IMP42	=V86 =	.666*F4	+ .746 E86	.444

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST2.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

CORRELATIONS AMONG INDEPENDENT VARIABLES

V			F	
---			---	
I	F2	-	F2	.509*I
I	F1	-	F1	I
I				I
I	F3	-	F3	.620*I
I	F1	-	F1	I
I				I
I	F4	-	F4	.642*I
I	F1	-	F1	I
I				I
I	F5	-	F5	.564*I
I	F1	-	F1	I
I				I
I	F6	-	F6	.648*I
I	F1	-	F1	I
I				I
I	F3	-	F3	.596*I
I	F2	-	F2	I
I				I
I	F4	-	F4	.532*I
I	F2	-	F2	I
I				I
I	F5	-	F5	.577*I
I	F2	-	F2	I
I				I
I	F6	-	F6	.435*I
I	F2	-	F2	I
I				I
I	F4	-	F4	.656*I
I	F3	-	F3	I
I				I
I	F5	-	F5	.639*I
I	F3	-	F3	I
I				I
I	F6	-	F6	.709*I
I	F3	-	F3	I
I				I
I	F5	-	F5	.773*I
I	F4	-	F4	I
I				I
I	F6	-	F6	.729*I
I	F4	-	F4	I
I				I
I	F6	-	F6	.708*I
I	F5	-	F5	I
I				I

END OF METHOD

Sens du travail

Annexe 6

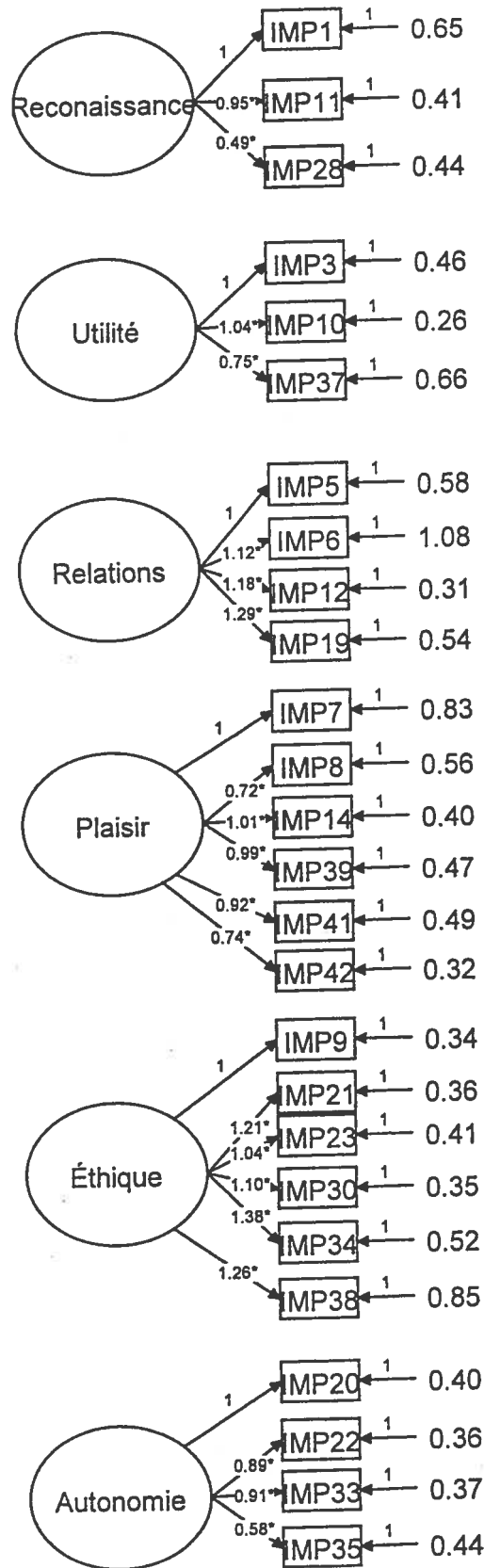


Figure 3: EQS Model
Chi sq.=1434.40 P=0.00 CFI=0.62 RMSEA=0.13

```
E82 = *;  
E83 = *;  
E85 = *;  
E86 = *;  
COVARIANCES  
/OUTPUT  
parameters;  
standard errors;  
listing;  
data='EQSOUT&.ETS';  
/END
```

/TITLE

Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS

/SPECIFICATIONS

DATA='C:\EQS\HMRSV-1.ESS';

VARIABLES=339; CASES= 262;

METHODS=ML;

MATRIX=RAW;

/LABELS

V1=NOSUJET; V2=TYPE_ORG; V3=TAIL_ORG; V4=NIV_HIER; V5=DEF1;
V6=DEF2; V7=DEF3; V8=DEF4; V9=DEF5; V10=DEF6;
V11=DEF7; V12=DEF8; V13=DEF9; V14=DEF10; V15=DEF11;
V16=DEF12; V17=DEF13; V18=DEF14; V19=DEF15; V20=COMMUNAU;
V21=FORMATIO; V22=FAMILLE; V23=LOISIRS; V24=SPIRIT; V25=SANTE;
V26=TRAVAIL; V27=SIARGENT; V28=COND1; V29=COND2; V30=COND3;
V31=COND4; V32=COND5; V33=COND6; V34=COND7; V35=COND8;
V36=COND9; V37=COND10; V38=COND11; V39=COND12; V40=COND13;
V41=COND14; V42=COND15; V43=COND16; V44=IMPVIE; V45=IMP1;
V46=IMP2; V47=IMP3; V48=IMP4; V49=IMP5; V50=IMP6;
V51=IMP7; V52=IMP8; V53=IMP9; V54=IMP10; V55=IMP11;
V56=IMP12; V57=IMP13; V58=IMP14; V59=IMP15; V60=IMP16;
V61=IMP17; V62=IMP18; V63=IMP19; V64=IMP20; V65=IMP21;
V66=IMP22; V67=IMP23; V68=IMP24; V69=IMP25; V70=IMP26;
V71=IMP27; V72=IMP28; V73=IMP29; V74=IMP30; V75=IMP31;
V76=IMP32; V77=IMP33; V78=IMP34; V79=IMP35; V80=IMP36;
V81=IMP37; V82=IMP38; V83=IMP39; V84=IMP40; V85=IMP41;
V86=IMP42; V87=AGE; V88=SEXE; V89=PAYS; V90=SCOLAR;
V91=DOMFORM; V92=LANGUEM; V93=LANGUEP; V94=SCOLARP; V95=SCOLARM;
V96=OCCUP_P; V97=OCCUP_M; V98=SANS_JOB; V99=MOIS_SJ1; V100=MOIS_SJ2;
V101=STATUT; V102=STATUT_C; V103=CHARGE1; V104=CHARGE2; V105=N_START;
V106=RECOM_A; V107=RECOM_E; V108=SATI_VIE; V109=CROY_SPI; V110=INF_SPI1;
V111=INF_SPI2; V112=CPTSPI1; V113=CPTSPI2; V114=CPTSPI3; V115=CPTSPI4;
V116=CPTSPI5; V117=CROYAN1; V118=CROYAN2; V119=CROYAN3; V120=CROYAN4;
V121=CROYAN5; V122=CROYAN6; V123=CROYAN7; V124=CROYAN8; V125=CROYAN9;
V126=CROYAN10; V127=CROYAN11; V128=CROYAN12; V129=CROYAN13; V130=CROYAN14;
V131=EVENT_J1; V132=EVENT_J2; V133=EVENT_J3; V134=EVENT_J4; V135=EVENT1;
V136=EVENT2; V137=EVENT3; V138=EVENT4; V139=EVENT5; V140=EVENT6;
V141=EVENT7; V142=EVENT8; V143=EVENT9; V144=EVENT10; V145=EVENT11;
V146=EVENT12; V147=BEP_DS1; V148=BEP_DS2; V149=BEP_DS3; V150=BEP_DS4;
V151=BEP_DS5; V152=BEP_DS6; V153=BEP_DS7; V154=BEP_DS8; V155=BEP_DS9;
V156=BEP_DS10; V157=BEP_DS11; V158=BEP_DS12; V159=BEP_DS13; V160=BEP_DS14;
V161=BEP_DS15; V162=BEP_DS16; V163=BEP_DS17; V164=BEP_DS18; V165=BEP_DS19;
V166=BEP_DS20; V167=BEP_DS21; V168=BEP_DS22; V169=BEP_DS23; V170=BEP_DS24;
V171=BEP_DS25; V172=BEP_DS26; V173=BEP_DS27; V174=BEP_DS28; V175=BEP_DS29;
V176=BEP_DA1; V177=BEP_DA2; V178=BEP_DA3; V179=BEP_DA4; V180=BEP_DA5;
V181=BEP_DA6; V182=BEP_DA7; V183=BEP_DA8; V184=BEP_DA9; V185=BEP_DA10;
V186=BEP_DA11; V187=BEP_DA12; V188=BEP_DA13; V189=BEP_DA14; V190=ANNORG;
V191=TYPE_EM1; V192=TYPE_EM2; V193=TITRE_PO; V194=POST_DUR; V195=TAIL_SER;
V196=NBHEURES; V197=SIPLUS40; V198=QUART; V199=SALAIRE; V200=INT_QUIT;
V201=RECHER1; V202=RECHER2; V203=RECHER3; V204=RECHER4; V205=RECHER5;
V206=RECHER6; V207=RECHER7; V208=RECHER8; V209=RECHER9; V210=RECHER10;
V211=RECHER11; V212=RECHER12; V213=RECHER13; V214=FACILITE; V215=PRE1;
V216=PRE2; V217=PRE3; V218=PRE4; V219=PRE5; V220=PRE6;
V221=PRE7; V222=PRE8; V223=PRE9; V224=PRE10; V225=PRE11;
V226=PRE12; V227=PRE13; V228=PRE14; V229=PRE15; V230=PRE16;
V231=PRE17; V232=PRE18; V233=PRE19; V234=PRE20; V235=PRE21;
V236=PRE22; V237=PRE23; V238=PRE24; V239=PRE25; V240=PRE26;
V241=PRE27; V242=PRE28; V243=PRE29; V244=PRE30; V245=PRE31;
V246=PRE32; V247=PRE33; V248=PRE34; V249=PRE35; V250=PRE36;
V251=PRE37; V252=PRE38; V253=PRE39; V254=PRE40; V255=PRE41;
V256=PRE42; V257=PROFIT1; V258=PROFIT2; V259=PROFIT3; V260=PROFIT4;
V261=PROFIT5; V262=PROFIT6; V263=PROFIT7; V264=PROFIT8; V265=PROFIT9;
V266=PROFIT10; V267=PROFIT11; V268=PROFIT12; V269=PROFIT13; V270=PRTMOB1;
V271=PRTMOB2; V272=PRTMOB3; V273=PRTMOB4; V274=PRTMOB5; V275=PRTMOB6;
V276=PRTMOB7; V277=PRTMOB8; V278=PRTMOB9; V279=PRTMOB10; V280=PRTMOB11;
V281=PRTMOB12; V282=PRTMOB13; V283=PRTMOB14; V284=PRTMOB15; V285=PRTMOB16;
V286=PRTMOB17; V287=PRTMOB18; V288=PRTMOB19; V289=PRTMOB20; V290=PRTMOB21;

V291=PRTMOB22; V292=PRTMOB23; V293=PARLTRA; V294=HABTPSY1; V295=HABPSY2;
V296=HABPSY3; V297=HABPSY4; V298=HABPSY5; V299=HABPSY6; V300=HABPSY7;
V301=HABPSY8; V302=HABPSY9; V303=HABPSY10; V304=HABPSY11; V305=HABPSY12;
V306=CPTEFF1; V307=CPTEFF2; V308=CPTEFF3; V309=CPTEFF4; V310=CPTEFF5;
V311=CPTEFF6; V312=CPTEFF7; V313=CPTEFF8; V314=CPTEFF9; V315=CPTEFF10;
V316=CPTEFF11; V317=CPTEFF12; V318=CPTEFF13; V319=CPTEFF14; V320=CPTEFF15;
V321=CPTEFF16; V322=ENG1; V323=ENG2; V324=ENG3; V325=ENG4;
V326=ENG5; V327=ENG6; V328=ENG7; V329=ENG8; V330=ENG9;
V331=ENG10; V332=ENG11; V333=ENG12; V334=ENG13; V335=ENG14;
V336=ENG15; V337=ENG16; V338=ENG17; V339=ENG18;

/EQUATIONS

V45 = + 1F1 + 1E45;
V47 = + 1F2 + 1E47;
V49 = + 1F3 + 1E49;
V50 = + *F3 + 1E50;
V51 = + 1F4 + 1E51;
V52 = + *F4 + 1E52;
V53 = + 1F5 + 1E53;
V54 = + *F2 + 1E54;
V55 = + *F1 + 1E55;
V56 = + *F3 + 1E56;
V58 = + *F4 + 1E58;
V63 = + *F3 + 1E63;
V64 = + 1F6 + 1E64;
V65 = + *F5 + 1E65;
V66 = + *F6 + 1E66;
V67 = + *F5 + 1E67;
V72 = + *F1 + 1E72;
V74 = + *F5 + 1E74;
V77 = + *F6 + 1E77;
V78 = + *F5 + 1E78;
V79 = + *F6 + 1E79;
V81 = + *F2 + 1E81;
V82 = + *F5 + 1E82;
V83 = + *F4 + 1E83;
V85 = + *F4 + 1E85;
V86 = + *F4 + 1E86;

/VARIANCES

F1 = *;
F2 = *;
F3 = *;
F4 = *;
F5 = *;
F6 = *;
E45 = *;
E47 = *;
E49 = *;
E50 = *;
E51 = *;
E52 = *;
E53 = *;
E54 = *;
E55 = *;
E56 = *;
E58 = *;
E63 = *;
E64 = *;
E65 = *;
E66 = *;
E67 = *;
E72 = *;
E74 = *;
E77 = *;
E78 = *;
E79 = *;
E81 = *;

PROGRAM CONTROL INFORMATION

```

1 /TITLE
2 Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
3 /SPECIFICATIONS
4 DATA='C:\EQS\HMRSV~1.ESS';
5 VARIABLES=339; CASES= 262;
6 METHODS=ML;
7 MATRIX=RAW;
8 /LABELS
9 V1=NOSUJET; V2=TYPE_ORG; V3=TAIL_ORG; V4=NIV_HIER; V5=DEF1;
10 V6=DEF2; V7=DEF3; V8=DEF4; V9=DEF5; V10=DEF6;
11 V11=DEF7; V12=DEF8; V13=DEF9; V14=DEF10; V15=DEF11;
12 V16=DEF12; V17=DEF13; V18=DEF14; V19=DEF15; V20=COMMUNAU;
13 V21=FORMATIO; V22=FAMILLE; V23=LOISIRS; V24=SPIRIT; V25=SANTE;
14 V26=TRAVAIL; V27=SIARGENT; V28=COND1; V29=COND2; V30=COND3;
15 V31=COND4; V32=COND5; V33=COND6; V34=COND7; V35=COND8;
16 V36=COND9; V37=COND10; V38=COND11; V39=COND12; V40=COND13;
17 V41=COND14; V42=COND15; V43=COND16; V44=IMPVIE; V45=IMP1;
18 V46=IMP2; V47=IMP3; V48=IMP4; V49=IMP5; V50=IMP6;
19 V51=IMP7; V52=IMP8; V53=IMP9; V54=IMP10; V55=IMP11;
20 V56=IMP12; V57=IMP13; V58=IMP14; V59=IMP15; V60=IMP16;
21 V61=IMP17; V62=IMP18; V63=IMP19; V64=IMP20; V65=IMP21;
22 V66=IMP22; V67=IMP23; V68=IMP24; V69=IMP25; V70=IMP26;
23 V71=IMP27; V72=IMP28; V73=IMP29; V74=IMP30; V75=IMP31;
24 V76=IMP32; V77=IMP33; V78=IMP34; V79=IMP35; V80=IMP36;
25 V81=IMP37; V82=IMP38; V83=IMP39; V84=IMP40; V85=IMP41;
26 V86=IMP42; V87=AGE; V88=SEXE; V89=PAYS; V90=SCOLAR;
27 V91=DOMFORM; V92=LANGUEM; V93=LANGUEP; V94=SCOLARP; V95=SCOLARM;
28 V96=OCCUP_P; V97=OCCUP_M; V98=SANS_JOB; V99=MOIS_SJ1; V100=MOIS_SJ2;
29 V101=STATUT; V102=STATUT_C; V103=CHARGE1; V104=CHARGE2; V105=N_START;
30 V106=RECOM_A; V107=RECOM_E; V108=SATI_VIE; V109=CROY_SPI; V110=INF_SPI1;
31 V111=INF_SPI2; V112=CPTSPI1; V113=CPTSPI2; V114=CPTSPI3; V115=CPTSPI4;
32 V116=CPTSPI5; V117=CROYAN1; V118=CROYAN2; V119=CROYAN3; V120=CROYAN4;
33 V121=CROYAN5; V122=CROYAN6; V123=CROYAN7; V124=CROYAN8; V125=CROYAN9;
34 V126=CROYAN10; V127=CROYAN11; V128=CROYAN12; V129=CROYAN13; V130=CROYAN14;
35 V131=EVENT_J1; V132=EVENT_J2; V133=EVENT_J3; V134=EVENT_J4; V135=EVENT1;
36 V136=EVENT2; V137=EVENT3; V138=EVENT4; V139=EVENT5; V140=EVENT6;
37 V141=EVENT7; V142=EVENT8; V143=EVENT9; V144=EVENT10; V145=EVENT11;
38 V146=EVENT12; V147=BEP_DS1; V148=BEP_DS2; V149=BEP_DS3; V150=BEP_DS4;
39 V151=BEP_DS5; V152=BEP_DS6; V153=BEP_DS7; V154=BEP_DS8; V155=BEP_DS9;
40 V156=BEP_DS10; V157=BEP_DS11; V158=BEP_DS12; V159=BEP_DS13; V160=BEP_DS14;
41 V161=BEP_DS15; V162=BEP_DS16; V163=BEP_DS17; V164=BEP_DS18; V165=BEP_DS19;
42 V166=BEP_DS20; V167=BEP_DS21; V168=BEP_DS22; V169=BEP_DS23; V170=BEP_DS24;
43 V171=BEP_DS25; V172=BEP_DS26; V173=BEP_DS27; V174=BEP_DS28; V175=BEP_DS29;
44 V176=BEP_DA1; V177=BEP_DA2; V178=BEP_DA3; V179=BEP_DA4; V180=BEP_DA5;
45 V181=BEP_DA6; V182=BEP_DA7; V183=BEP_DA8; V184=BEP_DA9; V185=BEP_DA10;
46 V186=BEP_DA11; V187=BEP_DA12; V188=BEP_DA13; V189=BEP_DA14; V190=ANNORG;
47 V191=TYPE_EM1; V192=TYPE_EM2; V193=TITRE_PO; V194=POST_DUR; V195=TAIL_SER;
48 V196=NBHEURES; V197=SIPLUS40; V198=QUART; V199=SALAIRE; V200=INT_QUIT;
49 V201=RECHER1; V202=RECHER2; V203=RECHER3; V204=RECHER4; V205=RECHER5;
50 V206=RECHER6; V207=RECHER7; V208=RECHER8; V209=RECHER9; V210=RECHER10;
51 V211=RECHER11; V212=RECHER12; V213=RECHER13; V214=FACILITE; V215=PRE1;
52 V216=PRE2; V217=PRE3; V218=PRE4; V219=PRE5; V220=PRE6;

```

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS

EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis

```
53 V221=PRE7; V222=PRE8; V223=PRE9; V224=PRE10; V225=PRE11;
54 V226=PRE12; V227=PRE13; V228=PRE14; V229=PRE15; V230=PRE16;
55 V231=PRE17; V232=PRE18; V233=PRE19; V234=PRE20; V235=PRE21;
56 V236=PRE22; V237=PRE23; V238=PRE24; V239=PRE25; V240=PRE26;
57 V241=PRE27; V242=PRE28; V243=PRE29; V244=PRE30; V245=PRE31;
58 V246=PRE32; V247=PRE33; V248=PRE34; V249=PRE35; V250=PRE36;
59 V251=PRE37; V252=PRE38; V253=PRE39; V254=PRE40; V255=PRE41;
60 V256=PRE42; V257=PROFIT1; V258=PROFIT2; V259=PROFIT3; V260=PROFIT4;
61 V261=PROFIT5; V262=PROFIT6; V263=PROFIT7; V264=PROFIT8; V265=PROFIT9;
62 V266=PROFIT10; V267=PROFIT11; V268=PROFIT12; V269=PROFIT13; V270=PRTMOB1;
63 V271=PRTMOB2; V272=PRTMOB3; V273=PRTMOB4; V274=PRTMOB5; V275=PRTMOB6;
64 V276=PRTMOB7; V277=PRTMOB8; V278=PRTMOB9; V279=PRTMOB10; V280=PRTMOB11;
65 V281=PRTMOB12; V282=PRTMOB13; V283=PRTMOB14; V284=PRTMOB15; V285=PRTMOB16;
66 V286=PRTMOB17; V287=PRTMOB18; V288=PRTMOB19; V289=PRTMOB20; V290=PRTMOB21;
67 V291=PRTMOB22; V292=PRTMOB23; V293=PARLTRA; V294=HABTPSY1; V295=HABPSY2;
68 V296=HABPSY3; V297=HABPSY4; V298=HABPSY5; V299=HABPSY6; V300=HABPSY7;
69 V301=HABPSY8; V302=HABPSY9; V303=HABPSY10; V304=HABPSY11; V305=HABPSY12;
70 V306=CPTEFF1; V307=CPTEFF2; V308=CPTEFF3; V309=CPTEFF4; V310=CPTEFF5;
71 V311=CPTEFF6; V312=CPTEFF7; V313=CPTEFF8; V314=CPTEFF9; V315=CPTEFF10;
72 V316=CPTEFF11; V317=CPTEFF12; V318=CPTEFF13; V319=CPTEFF14; V320=CPTEFF15;
73 V321=CPTEFF16; V322=ENG1; V323=ENG2; V324=ENG3; V325=ENG4;
74 V326=ENG5; V327=ENG6; V328=ENG7; V329=ENG8; V330=ENG9;
75 V331=ENG10; V332=ENG11; V333=ENG12; V334=ENG13; V335=ENG14;
76 V336=ENG15; V337=ENG16; V338=ENG17; V339=ENG18;
77 /EQUATIONS
78 V45 = + 1F1 + 1E45;
79 V47 = + 1F2 + 1E47;
80 V49 = + 1F3 + 1E49;
81 V50 = + *F3 + 1E50;
82 V51 = + 1F4 + 1E51;
83 V52 = + *F4 + 1E52;
84 V53 = + 1F5 + 1E53;
85 V54 = + *F2 + 1E54;
86 V55 = + *F1 + 1E55;
87 V56 = + *F3 + 1E56;
88 V58 = + *F4 + 1E58;
89 V63 = + *F3 + 1E63;
90 V64 = + 1F6 + 1E64;
91 V65 = + *F5 + 1E65;
92 V66 = + *F6 + 1E66;
93 V67 = + *F5 + 1E67;
94 V72 = + *F1 + 1E72;
95 V74 = + *F5 + 1E74;
96 V77 = + *F6 + 1E77;
97 V78 = + *F5 + 1E78;
98 V79 = + *F6 + 1E79;
99 V81 = + *F2 + 1E81;
100 V82 = + *F5 + 1E82;
101 V83 = + *F4 + 1E83;
102 V85 = + *F4 + 1E85;
103 V86 = + *F4 + 1E86;
104 /VARIANCES
105 F1 = *;
106 F2 = *;
107 F3 = *;
108 F4 = *;
109 F5 = *;
```

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis

```
110 F6 = *;  
111 E45 = *;  
112 E47 = *;  
113 E49 = *;  
114 E50 = *;  
115 E51 = *;  
116 E52 = *;  
117 E53 = *;  
118 E54 = *;  
119 E55 = *;  
120 E56 = *;  
121 E58 = *;  
122 E63 = *;  
123 E64 = *;  
124 E65 = *;  
125 E66 = *;  
126 E67 = *;  
127 E72 = *;  
128 E74 = *;  
129 E77 = *;  
130 E78 = *;  
131 E79 = *;  
132 E81 = *;  
133 E82 = *;  
134 E83 = *;  
135 E85 = *;  
136 E86 = *;  
137 /COVARIANCES  
138 /OUTPUT  
139 parameters;  
140 standard errors;  
141 listing;  
142 data='EQSOUT&.ETS';  
143 /END
```

143 RECORDS OF INPUT MODEL FILE WERE READ

DATA IS READ FROM C:\EQS\HMRSV~1.ESS
THERE ARE 339 VARIABLES AND 262 CASES
IT IS A RAW DATA ESS FILE

*** WARNING *** THESE CASES ARE SKIPPED BECAUSE A VARIABLE IS MISSING--

4	10	29	36	39	42	66	70	72	74
78	85	87	91	92	105	117	123	127	136
143	145	158	167	173	184	186	193	195	209
237	249	259							

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis

SAMPLE STATISTICS BASED ON COMPLETE CASES

UNIVARIATE STATISTICS

VARIABLE	IMP1	IMP3	IMP5	IMP6	IMP7
MEAN	4.8908	4.9476	4.9039	3.8297	4.8821
SKEWNESS (G1)	-1.2729	-0.9809	-0.8095	-0.3051	-1.2995
KURTOSIS (G2)	1.8209	0.6529	0.6317	0.0052	1.8303
STANDARD DEV.	1.1778	1.0950	0.9820	1.2537	1.1619

VARIABLE	IMP8	IMP9	IMP10	IMP11	IMP12
MEAN	5.0437	5.5284	4.7467	5.1048	5.0306
SKEWNESS (G1)	-0.7575	-2.1375	-0.4962	-1.5726	-1.1293
KURTOSIS (G2)	0.1526	5.7473	-0.3036	3.3018	2.2311
STANDARD DEV.	0.9070	0.8086	1.0288	1.0334	0.9243

VARIABLE	IMP14	IMP19	IMP20	IMP21	IMP22
MEAN	5.0611	4.7511	4.6550	5.3755	4.8996
SKEWNESS (G1)	-1.2602	-0.9210	-0.8714	-1.9395	-0.9653
KURTOSIS (G2)	2.3058	0.8512	0.9869	4.9539	1.1753
STANDARD DEV.	0.9669	1.0898	1.0755	0.9073	0.9749

VARIABLE	IMP23	IMP28	IMP30	IMP33	IMP34
MEAN	5.4105	5.4760	5.3362	4.7860	4.9869
SKEWNESS (G1)	-2.2314	-2.2496	-1.5851	-0.9737	-1.2828
KURTOSIS (G2)	7.3621	8.1300	3.5689	1.5995	2.2209
STANDARD DEV.	0.8671	0.7867	0.8561	0.9967	1.0533

VARIABLE	IMP35	IMP37	IMP38	IMP39	IMP41
MEAN	5.0524	4.7948	5.1354	5.1048	4.8777
SKEWNESS (G1)	-0.7878	-0.6456	-1.7520	-1.2978	-1.0136
KURTOSIS (G2)	0.7444	0.0965	3.2234	2.1506	1.5575
STANDARD DEV.	0.8308	1.0374	1.1600	0.9900	0.9656

VARIABLE	IMP42
----------	-------

MEAN 5.4541
SKEWNESS (G1) -1.9303
KURTOSIS (G2) 5.6968
STANDARD DEV. 0.7802

MULTIVARIATE KURTOSIS

MARDIA'S COEFFICIENT (G2, P) = 348.7877
NORMALIZED ESTIMATE = 69.1621

ELLIPTICAL THEORY KURTOSIS ESTIMATES

MARDIA-BASED KAPPA = 0.4791 MEAN SCALED UNIVARIATE KURTOSIS = 0.8038

MARDIA-BASED KAPPA IS USED IN COMPUTATION. KAPPA= 0.4791

CASE NUMBERS WITH LARGEST CONTRIBUTION TO NORMALIZED MULTIVARIATE KURTOSIS:

CASE NUMBER	25	38	55	70	179
ESTIMATE	3366.3328	1967.2439	2424.9930	1830.3949	2267.3333

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED: 26 VARIABLES (SELECTED FROM 339 VARIABLES)
 BASED ON 229 CASES.

		IMP1 V 45	IMP3 V 47	IMP5 V 49	IMP6 V 50	IMP7 V 51
IMP1	V 45	1.387				
IMP3	V 47	0.450	1.199			
IMP5	V 49	0.231	0.377	0.964		
IMP6	V 50	0.363	0.430	0.563	1.572	
IMP7	V 51	0.470	0.336	0.322	0.537	1.350
IMP8	V 52	0.171	0.235	0.302	0.393	0.391
IMP9	V 53	0.229	0.287	0.248	0.257	0.378
IMP10	V 54	0.306	0.767	0.357	0.395	0.325
IMP11	V 55	0.696	0.387	0.264	0.540	0.526
IMP12	V 56	0.275	0.379	0.450	0.466	0.346
IMP14	V 58	0.362	0.249	0.243	0.317	0.569
IMP19	V 63	0.218	0.237	0.458	0.541	0.405
IMP20	V 64	0.322	0.210	0.278	0.656	0.428
IMP21	V 65	0.326	0.279	0.234	0.266	0.435
IMP22	V 66	0.379	0.227	0.306	0.478	0.343
IMP23	V 67	0.229	0.280	0.206	0.202	0.329
IMP28	V 72	0.359	0.297	0.120	0.248	0.245
IMP30	V 74	0.155	0.342	0.221	0.220	0.316
IMP33	V 77	0.314	0.283	0.321	0.542	0.396
IMP34	V 78	0.174	0.377	0.328	0.296	0.380
IMP35	V 79	0.379	0.297	0.172	0.290	0.331
IMP37	V 81	0.175	0.551	0.375	0.390	0.313
IMP38	V 82	0.339	0.240	0.184	0.326	0.433
IMP39	V 83	0.362	0.334	0.348	0.351	0.578
IMP41	V 85	0.285	0.191	0.326	0.348	0.380
IMP42	V 86	0.304	0.160	0.228	0.253	0.352

		IMP8 V 52	IMP9 V 53	IMP10 V 54	IMP11 V 55	IMP12 V 56
IMP8	V 52	0.823				
IMP9	V 53	0.249	0.654			
IMP10	V 54	0.305	0.279	1.058		
IMP11	V 55	0.272	0.265	0.303	1.068	
IMP12	V 56	0.301	0.186	0.376	0.453	0.854
IMP14	V 58	0.353	0.323	0.283	0.309	0.244
IMP19	V 63	0.318	0.185	0.301	0.381	0.617
IMP20	V 64	0.370	0.337	0.237	0.449	0.375
IMP21	V 65	0.326	0.349	0.236	0.399	0.304
IMP22	V 66	0.268	0.207	0.211	0.432	0.385
IMP23	V 67	0.153	0.308	0.214	0.290	0.316
IMP28	V 72	0.150	0.129	0.266	0.340	0.257
IMP30	V 74	0.191	0.414	0.349	0.311	0.231
IMP33	V 77	0.312	0.197	0.222	0.382	0.322
IMP34	V 78	0.360	0.419	0.343	0.335	0.386
IMP35	V 79	0.204	0.266	0.303	0.407	0.292
IMP37	V 81	0.342	0.267	0.575	0.351	0.357
IMP38	V 82	0.222	0.354	0.263	0.389	0.325
IMP39	V 83	0.355	0.357	0.369	0.454	0.387
IMP41	V 85	0.400	0.214	0.236	0.337	0.210
IMP42	V 86	0.261	0.312	0.181	0.294	0.205

		IMP14 V 58	IMP19 V 63	IMP20 V 64	IMP21 V 65	IMP22 V 66
IMP14	V 58	0.935				
IMP19	V 63	0.410	1.188			
IMP20	V 64	0.495	0.598	1.157		

IMP21	V 65	0.407	0.397	0.393	0.823	
IMP22	V 66	0.326	0.427	0.684	0.441	0.950
IMP23	V 67	0.286	0.432	0.318	0.516	0.423
IMP28	V 72	0.225	0.233	0.253	0.224	0.263
IMP30	V 74	0.300	0.259	0.314	0.395	0.214
IMP33	V 77	0.430	0.411	0.689	0.269	0.588
IMP34	V 78	0.510	0.620	0.456	0.496	0.354
IMP35	V 79	0.413	0.329	0.400	0.371	0.391
IMP37	V 81	0.359	0.361	0.289	0.305	0.273
IMP38	V 82	0.496	0.464	0.389	0.414	0.365
IMP39	V 83	0.507	0.452	0.414	0.408	0.318
IMP41	V 85	0.521	0.329	0.401	0.283	0.308
IMP42	V 86	0.367	0.162	0.285	0.263	0.212

		IMP23 V 67	IMP28 V 72	IMP30 V 74	IMP33 V 77	IMP34 V 78
IMP23	V 67	0.752				
IMP28	V 72	0.282	0.619			
IMP30	V 74	0.291	0.098	0.733		
IMP33	V 77	0.294	0.216	0.296	0.993	
IMP34	V 78	0.396	0.103	0.491	0.401	1.109
IMP35	V 79	0.285	0.199	0.342	0.428	0.527
IMP37	V 81	0.199	0.050	0.433	0.473	0.589
IMP38	V 82	0.396	0.234	0.428	0.406	0.673
IMP39	V 83	0.312	0.169	0.373	0.387	0.484
IMP41	V 85	0.173	0.146	0.208	0.500	0.380
IMP42	V 86	0.155	0.143	0.198	0.291	0.269

		IMP35 V 79	IMP37 V 81	IMP38 V 82	IMP39 V 83	IMP41 V 85
IMP35	V 79	0.690				
IMP37	V 81	0.436	1.076			
IMP38	V 82	0.554	0.471	1.346		
IMP39	V 83	0.380	0.465	0.525	0.980	
IMP41	V 85	0.353	0.391	0.328	0.430	0.932
IMP42	V 86	0.270	0.269	0.333	0.413	0.380

		IMP42 V 86
IMP42	V 86	0.609

BENTLER-WEEKS STRUCTURAL REPRESENTATION:

NUMBER OF DEPENDENT VARIABLES = 26

DEPENDENT V'S :	45	47	49	50	51	52	53	54	55	56
DEPENDENT V'S :	58	63	64	65	66	67	72	74	77	78
DEPENDENT V'S :	79	81	82	83	85	86				

NUMBER OF INDEPENDENT VARIABLES = 32

INDEPENDENT F'S :	1	2	3	4	5	6				
INDEPENDENT E'S :	45	47	49	50	51	52	53	54	55	56
INDEPENDENT E'S :	58	63	64	65	66	67	72	74	77	78
INDEPENDENT E'S :	79	81	82	83	85	86				

NUMBER OF FREE PARAMETERS = 52

NUMBER OF FIXED NONZERO PARAMETERS = 32

3RD STAGE OF COMPUTATION REQUIRED
PROGRAM ALLOCATED 100000 WORDS

31932 WORDS OF MEMORY.

DETERMINANT OF INPUT MATRIX IS 0.18275E-06

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

FOLLOWING TECHNICAL INFORMATION HAS BEEN STORED IN EQSOUT&.ETS

PARAMETERS TO BE PRINTED ARE:

F1,F1	F2,F2	F3,F3	F4,F4	F5,F5	F6,F6	E45,E45	E47,E47
E49,E49	E50,E50	E51,E51	E52,E52	E53,E53	E54,E54	E55,E55	E56,E56
E58,E58	E63,E63	E64,E64	E65,E65	E66,E66	E67,E67	E72,E72	E74,E74
E77,E77	E78,E78	E79,E79	E81,E81	E82,E82	E83,E83	E85,E85	E86,E86
V50,F3	V52,F4	V54,F2	V55,F1	V56,F3	V58,F4	V63,F3	V65,F5
V66,F6	V67,F5	V72,F1	V74,F5	V77,F6	V78,F5	V79,F6	V81,F2
V82,F5	V83,F4	V85,F4	V86,F4				

NOTE: SAMPLE COVARIANCE MATRIX AND RESIDUAL MATRIX IN THIS
 TECHNICAL OUTPUT HAVE BEEN ARRANGED IN THE SEQUENCE
 OF ALL DEPENDENT VARIABLES FOLLOWED BY ALL INDEPENDENT
 VARIABLES

19 ELEMENTS OF MODEL STATISTICS, THEY ARE:

ESTIMATION METHOD (LS, GLS, ML, ELS, EGLS, ERLS, AGLS)
 CONDITION CODE (0 FOR NORMAL CONDITION)
 CONVERGENCE (0 FOR MODEL CONVERGED)
 NULL MODEL CHI-SQUARE
 MODEL CHI-SQUARE
 DEGREES OF FREEDOM
 PROBABILITY LEVEL
 BENTLER-BONETT NORMED FIT INDEX
 BENTLER-BONETT NON-NORMED FIT INDEX
 COMPARATIVE FIT INDEX
 LISREL GFI
 LISREL AGFI
 ROOT MEAN-SQUARE RESIDUAL
 STANDARDIZED ROOT MEAN-SQUARE RESIDUAL
 ROOT MEAN-SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA)
 CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA (LOWER BOUND)
 CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA (UPPER BOUND)
 NUMBER OF ITERATIONS FOR CONVERGENCE
 NUMBER OF FIXED MEASURED VARIABLES

52 ELEMENTS OF PARAMETER ESTIMATES
 52 ELEMENTS OF STANDARD ERRORS
 4 LINES OF INFORMATION FOR DEPENDENT VARIABLES
 4 LINES OF INFORMATION FOR INDEPENDENT VARIABLES

OUTPUT FORMAT FOR INFORMATION SECTION IS: (8E16.8)

TOTAL NUMBER OF LINES PER SET OF INFORMATION IS: 23

MATRIX GFI-ML MAY NOT BE POSITIVE DEFINITE.

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

PARAMETER ESTIMATES APPEAR IN ORDER,
 NO SPECIAL PROBLEMS WERE ENCOUNTERED DURING OPTIMIZATION.

RESIDUAL COVARIANCE MATRIX (S-SIGMA) :

		IMP1 V 45	IMP3 V 47	IMP5 V 49	IMP6 V 50	IMP7 V 51
IMP1	V 45	0.000				
IMP3	V 47	0.450	0.000			
IMP5	V 49	0.231	0.377	0.000		
IMP6	V 50	0.363	0.430	0.127	0.000	
IMP7	V 51	0.470	0.336	0.322	0.537	0.000
IMP8	V 52	0.171	0.235	0.302	0.393	0.018
IMP9	V 53	0.229	0.287	0.248	0.257	0.378
IMP10	V 54	0.306	0.000	0.357	0.395	0.325
IMP11	V 55	0.000	0.387	0.264	0.540	0.526
IMP12	V 56	0.275	0.379	-0.008	-0.047	0.346
IMP14	V 58	0.362	0.249	0.243	0.317	0.042
IMP19	V 63	0.218	0.237	-0.043	-0.021	0.405
IMP20	V 64	0.322	0.210	0.278	0.656	0.428
IMP21	V 65	0.326	0.279	0.234	0.266	0.435
IMP22	V 66	0.379	0.227	0.306	0.478	0.343
IMP23	V 67	0.229	0.280	0.206	0.202	0.329
IMP28	V 72	0.000	0.297	0.120	0.248	0.245
IMP30	V 74	0.155	0.342	0.221	0.220	0.316
IMP33	V 77	0.314	0.283	0.321	0.542	0.396
IMP34	V 78	0.174	0.377	0.328	0.296	0.380
IMP35	V 79	0.379	0.297	0.172	0.290	0.331
IMP37	V 81	0.175	0.000	0.375	0.390	0.313
IMP38	V 82	0.339	0.240	0.184	0.326	0.433
IMP39	V 83	0.362	0.334	0.348	0.351	0.062
IMP41	V 85	0.285	0.191	0.326	0.348	-0.100
IMP42	V 86	0.304	0.160	0.228	0.253	-0.032

		IMP8 V 52	IMP9 V 53	IMP10 V 54	IMP11 V 55	IMP12 V 56
IMP8	V 52	0.000				
IMP9	V 53	0.249	0.000			
IMP10	V 54	0.305	0.279	0.000		
IMP11	V 55	0.272	0.265	0.303	0.000	
IMP12	V 56	0.301	0.186	0.376	0.453	0.000
IMP14	V 58	-0.025	0.323	0.283	0.309	0.244
IMP19	V 63	0.318	0.185	0.301	0.381	0.026
IMP20	V 64	0.370	0.337	0.237	0.449	0.375
IMP21	V 65	0.326	-0.029	0.236	0.399	0.304
IMP22	V 66	0.268	0.207	0.211	0.432	0.385
IMP23	V 67	0.153	-0.016	0.214	0.290	0.316
IMP28	V 72	0.150	0.129	0.266	0.000	0.257
IMP30	V 74	0.191	0.070	0.349	0.311	0.231
IMP33	V 77	0.312	0.197	0.222	0.382	0.322
IMP34	V 78	0.360	-0.011	0.343	0.335	0.386
IMP35	V 79	0.204	0.266	0.303	0.407	0.292
IMP37	V 81	0.342	0.267	0.000	0.351	0.357
IMP38	V 82	0.222	-0.038	0.263	0.389	0.325
IMP39	V 83	-0.015	0.357	0.369	0.454	0.387
IMP41	V 85	0.056	0.214	0.236	0.337	0.210
IMP42	V 86	-0.015	0.312	0.181	0.294	0.205

		IMP14 V 58	IMP19 V 63	IMP20 V 64	IMP21 V 65	IMP22 V 66
IMP14	V 58	0.000				
IMP19	V 63	0.410	0.000			
IMP20	V 64	0.495	0.598	0.000		
IMP21	V 65	0.407	0.397	0.393	0.000	
IMP22	V 66	0.326	0.427	0.017	0.441	0.000
IMP23	V 67	0.286	0.432	0.318	0.123	0.423
IMP28	V 72	0.225	0.233	0.253	0.224	0.263
IMP30	V 74	0.300	0.259	0.314	-0.022	0.214
IMP33	V 77	0.430	0.411	0.003	0.269	-0.020
IMP34	V 78	0.510	0.620	0.456	-0.025	0.354
IMP35	V 79	0.413	0.329	-0.036	0.371	0.005
IMP37	V 81	0.359	0.361	0.289	0.305	0.273
IMP38	V 82	0.496	0.464	0.389	-0.061	0.365
IMP39	V 83	-0.016	0.452	0.414	0.408	0.318
IMP41	V 85	0.035	0.329	0.401	0.283	0.308
IMP42	V 86	-0.022	0.162	0.285	0.263	0.212

		IMP23 V 67	IMP28 V 72	IMP30 V 74	IMP33 V 77	IMP34 V 78
IMP23	V 67	0.000				
IMP28	V 72	0.282	0.000			
IMP30	V 74	-0.067	0.098	0.000		
IMP33	V 77	0.294	0.216	0.296	0.000	
IMP34	V 78	-0.052	0.103	0.017	0.401	0.000
IMP35	V 79	0.285	0.199	0.342	0.031	0.527
IMP37	V 81	0.199	0.050	0.433	0.473	0.589
IMP38	V 82	-0.011	0.234	-0.004	0.406	0.133
IMP39	V 83	0.312	0.169	0.373	0.387	0.484
IMP41	V 85	0.173	0.146	0.208	0.500	0.380
IMP42	V 86	0.155	0.143	0.198	0.291	0.269

		IMP35 V 79	IMP37 V 81	IMP38 V 82	IMP39 V 83	IMP41 V 85
IMP35	V 79	0.000				
IMP37	V 81	0.436	0.000			
IMP38	V 82	0.554	0.471	0.000		
IMP39	V 83	0.380	0.465	0.525	0.000	
IMP41	V 85	0.353	0.391	0.328	-0.047	0.000
IMP42	V 86	0.270	0.269	0.333	0.031	0.026

		IMP42 V 86
IMP42	V 86	0.000

AVERAGE ABSOLUTE	COVARIANCE	RESIDUALS	=	0.2562
AVERAGE OFF-DIAGONAL ABSOLUTE	COVARIANCE	RESIDUALS	=	0.2767

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

STANDARDIZED RESIDUAL MATRIX:

		IMP1 V 45	IMP3 V 47	IMP5 V 49	IMP6 V 50	IMP7 V 51
IMP1	V 45	0.000				
IMP3	V 47	0.349	0.000			
IMP5	V 49	0.199	0.350	0.000		
IMP6	V 50	0.246	0.313	0.103	0.000	
IMP7	V 51	0.343	0.264	0.282	0.369	0.000
IMP8	V 52	0.161	0.236	0.340	0.346	0.017
IMP9	V 53	0.240	0.324	0.313	0.254	0.403
IMP10	V 54	0.252	0.000	0.353	0.306	0.272
IMP11	V 55	0.000	0.342	0.261	0.417	0.438
IMP12	V 56	0.253	0.374	-0.009	-0.040	0.322
IMP14	V 58	0.318	0.235	0.256	0.262	0.038
IMP19	V 63	0.170	0.199	-0.040	-0.015	0.320
IMP20	V 64	0.254	0.178	0.263	0.486	0.343
IMP21	V 65	0.305	0.280	0.262	0.234	0.412
IMP22	V 66	0.330	0.213	0.320	0.391	0.303
IMP23	V 67	0.224	0.295	0.242	0.186	0.327
IMP28	V 72	0.000	0.345	0.156	0.252	0.268
IMP30	V 74	0.154	0.365	0.263	0.205	0.318
IMP33	V 77	0.268	0.259	0.328	0.434	0.342
IMP34	V 78	0.140	0.326	0.317	0.224	0.311
IMP35	V 79	0.387	0.326	0.210	0.278	0.343
IMP37	V 81	0.143	0.000	0.368	0.300	0.260
IMP38	V 82	0.248	0.189	0.162	0.224	0.321
IMP39	V 83	0.311	0.309	0.358	0.283	0.054
IMP41	V 85	0.250	0.181	0.344	0.287	-0.089
IMP42	V 86	0.331	0.187	0.298	0.259	-0.036

		IMP8 V 52	IMP9 V 53	IMP10 V 54	IMP11 V 55	IMP12 V 56
IMP8	V 52	0.000				
IMP9	V 53	0.339	0.000			
IMP10	V 54	0.327	0.336	0.000		
IMP11	V 55	0.290	0.317	0.285	0.000	
IMP12	V 56	0.359	0.248	0.396	0.474	0.000
IMP14	V 58	-0.028	0.413	0.285	0.310	0.273
IMP19	V 63	0.322	0.210	0.268	0.339	0.026
IMP20	V 64	0.380	0.387	0.214	0.404	0.377
IMP21	V 65	0.396	-0.039	0.253	0.426	0.363
IMP22	V 66	0.303	0.262	0.211	0.428	0.427
IMP23	V 67	0.195	-0.022	0.240	0.324	0.395
IMP28	V 72	0.210	0.203	0.328	0.000	0.354
IMP30	V 74	0.246	0.101	0.396	0.352	0.292
IMP33	V 77	0.345	0.244	0.216	0.371	0.350
IMP34	V 78	0.377	-0.012	0.317	0.307	0.397
IMP35	V 79	0.271	0.396	0.354	0.474	0.381
IMP37	V 81	0.364	0.318	0.000	0.327	0.373
IMP38	V 82	0.211	-0.040	0.220	0.325	0.303
IMP39	V 83	-0.016	0.446	0.362	0.444	0.423
IMP41	V 85	0.064	0.274	0.238	0.338	0.235
IMP42	V 86	-0.021	0.494	0.226	0.365	0.285

IMP14 V 58	IMP19 V 63	IMP20 V 64	IMP21 V 65	IMP22 V 66
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

IMP14	V 58	0.000				
IMP19	V 63	0.389	0.000			
IMP20	V 64	0.476	0.510	0.000		
IMP21	V 65	0.464	0.401	0.403	0.000	
IMP22	V 66	0.346	0.402	0.016	0.499	0.000
IMP23	V 67	0.341	0.457	0.341	0.156	0.500
IMP28	V 72	0.296	0.272	0.299	0.314	0.343
IMP30	V 74	0.362	0.278	0.341	-0.028	0.256
IMP33	V 77	0.446	0.379	0.003	0.298	-0.020
IMP34	V 78	0.500	0.540	0.403	-0.027	0.345
IMP35	V 79	0.515	0.363	-0.041	0.492	0.006
IMP37	V 81	0.358	0.319	0.259	0.325	0.270
IMP38	V 82	0.442	0.367	0.312	-0.058	0.322
IMP39	V 83	-0.016	0.419	0.388	0.454	0.329
IMP41	V 85	0.037	0.313	0.386	0.323	0.327
IMP42	V 86	-0.030	0.190	0.339	0.371	0.279

		IMP23 V 67	IMP28 V 72	IMP30 V 74	IMP33 V 77	IMP34 V 78
IMP23	V 67	0.000				
IMP28	V 72	0.413	0.000			
IMP30	V 74	-0.090	0.146	0.000		
IMP33	V 77	0.341	0.276	0.347	0.000	
IMP34	V 78	-0.057	0.124	0.018	0.382	0.000
IMP35	V 79	0.396	0.304	0.481	0.038	0.602
IMP37	V 81	0.221	0.061	0.488	0.458	0.539
IMP38	V 82	-0.011	0.256	-0.004	0.351	0.108
IMP39	V 83	0.364	0.217	0.439	0.392	0.464
IMP41	V 85	0.207	0.192	0.252	0.520	0.374
IMP42	V 86	0.229	0.232	0.296	0.374	0.328

		IMP35 V 79	IMP37 V 81	IMP38 V 82	IMP39 V 83	IMP41 V 85
IMP35	V 79	0.000				
IMP37	V 81	0.506	0.000			
IMP38	V 82	0.575	0.391	0.000		
IMP39	V 83	0.463	0.452	0.457	0.000	
IMP41	V 85	0.440	0.391	0.293	-0.049	0.000
IMP42	V 86	0.417	0.332	0.368	0.041	0.034

		IMP42 V 86
IMP42	V 86	0.000

AVERAGE ABSOLUTE STANDARDIZED RESIDUALS	=	0.2621
AVERAGE OFF-DIAGONAL ABSOLUTE STANDARDIZED RESIDUALS	=	0.2830

LARGEST STANDARDIZED RESIDUALS:

V 79, V 78	V 82, V 79	V 78, V 63	V 81, V 78	V 85, V 77
0.602	0.575	0.540	0.539	0.520

V 79, V 58	V 64, V 63	V 81, V 79	V 67, V 66	V 78, V 58
0.515	0.510	0.506	0.500	0.500

V 66, V 65	V 86, V 53	V 79, V 65	V 81, V 74	V 64, V 50
0.499	0.494	0.492	0.488	0.486

V 79,V 74
0.481

V 64,V 58
0.476

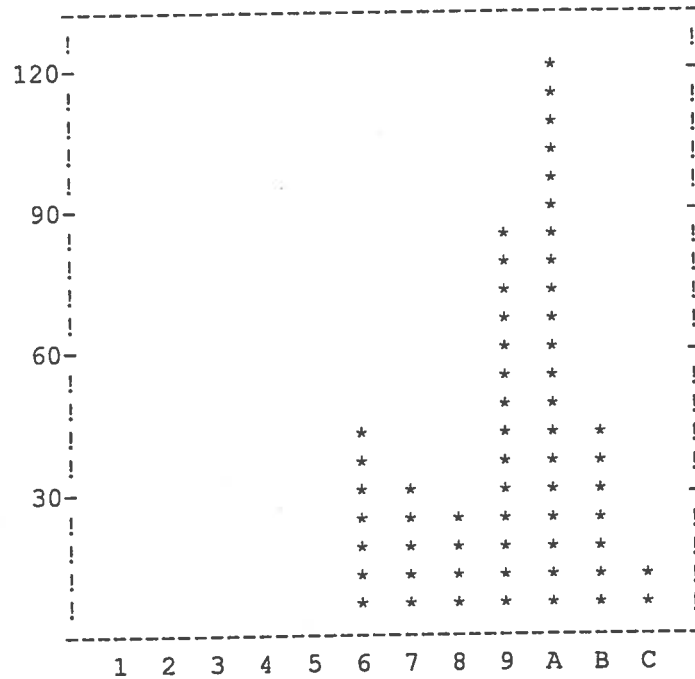
V 56,V 55
0.474

V 79,V 55
0.474

V 83,V 78
0.464

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

DISTRIBUTION OF STANDARDIZED RESIDUALS



	RANGE			FREQ	PERCENT
1	-0.5	-	--	0	0.00%
2	-0.4	-	-0.5	0	0.00%
3	-0.3	-	-0.4	0	0.00%
4	-0.2	-	-0.3	0	0.00%
5	-0.1	-	-0.2	0	0.00%
6	0.0	-	-0.1	42	11.97%
7	0.1	-	0.0	29	8.26%
8	0.2	-	0.1	23	6.55%
9	0.3	-	0.2	84	23.93%
A	0.4	-	0.3	122	34.76%
B	0.5	-	0.4	41	11.68%
C	++	-	0.5	10	2.85%
TOTAL				351	100.00%

EACH "*" REPRESENTS 6 RESIDUALS

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

GOODNESS OF FIT SUMMARY

INDEPENDENCE MODEL CHI-SQUARE = 3311.547 ON 325 DEGREES OF FREEDOM

INDEPENDENCE AIC = 2661.54670 INDEPENDENCE CAIC = 1220.58705
MODEL AIC = 836.36559 MODEL CAIC = -489.31729

CHI-SQUARE = 1434.366 BASED ON 299 DEGREES OF FREEDOM
PROBABILITY VALUE FOR THE CHI-SQUARE STATISTIC IS LESS THAN 0.001
THE NORMAL THEORY RLS CHI-SQUARE FOR THIS ML SOLUTION IS 1675.621.

BENTLER-BONETT NORMED FIT INDEX= 0.567
BENTLER-BONETT NONNORMED FIT INDEX= 0.587
COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 0.620

ITERATIVE SUMMARY

ITERATION	PARAMETER ABS CHANGE	ALPHA	FUNCTION
1	0.324802	1.00000	6.49409
2	0.050949	1.00000	6.29303
3	0.005716	1.00000	6.29112
4	0.000925	1.00000	6.29108

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

MEASUREMENT EQUATIONS WITH STANDARD ERRORS AND TEST STATISTICS

IMP1	=V45	=	1.000 F1	+	1.000 E45
IMP3	=V47	=	1.000 F2	+	1.000 E47
IMP5	=V49	=	1.000 F3	+	1.000 E49
IMP6	=V50	=	1.119*F3 .165 6.775	+	1.000 E50
IMP7	=V51	=	1.000 F4	+	1.000 E51
IMP8	=V52	=	.717*F4 .101 7.081	+	1.000 E52
IMP9	=V53	=	1.000 F5	+	1.000 E53
IMP10	=V54	=	1.044*F2 .109 9.580	+	1.000 E54
IMP11	=V55	=	.947*F1 .145 6.548	+	1.000 E55
IMP12	=V56	=	1.178*F3 .141 8.382	+	1.000 E56
IMP14	=V58	=	1.012*F4 .117 8.687	+	1.000 E58
IMP19	=V63	=	1.290*F3 .157 8.235	+	1.000 E63

MEASUREMENT EQUATIONS WITH STANDARD ERRORS AND TEST STATISTICS (CONTINUED)

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

IMP20 =V64 = 1.000 F6 + 1.000 E64

IMP21 =V65 = 1.214*F5 + 1.000 E65
 .125
 9.712

IMP22 =V66 = .885*F6 + 1.000 E66
 .075
 11.778

IMP23 =V67 = 1.041*F5 + 1.000 E67
 .117
 8.863

IMP28 =V72 = .489*F1 + 1.000 E72
 .076
 6.422

IMP30 =V74 = 1.105*F5 + 1.000 E74
 .117
 9.428

IMP33 =V77 = .910*F6 + 1.000 E77
 .077
 11.824

IMP34 =V78 = 1.381*F5 + 1.000 E78
 .145
 9.555

IMP35 =V79 = .578*F6 + 1.000 E79
 .065
 8.887

IMP37 =V81 = .749*F2 + 1.000 E81
 .085
 8.779

IMP38 =V82 = 1.257*F5 + 1.000 E82
 .156
 8.083

IMP39 =V83 = .992*F4 + 1.000 E83
 .117
 8.446

MEASUREMENT EQUATIONS WITH STANDARD ERRORS AND TEST STATISTICS (CONTINUED)

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

IMP41 =V85 = .923*F4 + 1.000 E85
.113
8.177

IMP42 =V86 = .739*F4 + 1.000 E86
.091
8.126

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES

V		F
---		---
I F1 - F1	.734*I	
I	.153 I	
I	4.796 I	
I	I	
I F2 - F2	.735*I	
I	.122 I	
I	6.035 I	
I	I	
I F3 - F3	.389*I	
I	.081 I	
I	4.773 I	
I	I	
I F4 - F4	.520*I	
I	.108 I	
I	4.807 I	
I	I	
I F5 - F5	.311*I	
I	.056 I	
I	5.545 I	
I	I	
I F6 - F6	.754*I	
I	.111 I	
I	6.822 I	
I	I	

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES

	E	D
	---	---
E45 - IMP1	.653*I	I
	.119 I	I
	5.506 I	I
	I	I
E47 - IMP3	.464*I	I
	.077 I	I
	5.994 I	I
	I	I
E49 - IMP5	.575*I	I
	.066 I	I
	8.783 I	I
	I	I
E50 - IMP6	1.085*I	I
	.115 I	I
	9.446 I	I
	I	I
E51 - IMP7	.830*I	I
	.088 I	I
	9.398 I	I
	I	I
E52 - IMP8	.555*I	I
	.057 I	I
	9.698 I	I
	I	I
E53 - IMP9	.343*I	I
	.038 I	I
	8.969 I	I
	I	I
E54 -IMP10	.257*I	I
	.074 I	I
	3.477 I	I
	I	I
E55 -IMP11	.409*I	I
	.099 I	I
	4.137 I	I
	I	I
E56 -IMP12	.315*I	I
	.055 I	I
	5.770 I	I
	I	I
E58 -IMP14	.402*I	I
	.051 I	I
	7.939 I	I
	I	I
E63 -IMP19	.540*I	I
	.076 I	I
	7.128 I	I
	I	I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES (CONTINUED)

E64 -IMP20	.402*I	I
	.058 I	I
	6.976 I	I
	I	I
E65 -IMP21	.365*I	I
	.044 I	I
	8.303 I	I
	I	I
E66 -IMP22	.359*I	I
	.048 I	I
	7.430 I	I
	I	I
E67 -IMP23	.414*I	I
	.045 I	I
	9.148 I	I
	I	I
E72 -IMP28	.443*I	I
	.048 I	I
	9.215 I	I
	I	I
E74 -IMP30	.353*I	I
	.041 I	I
	8.650 I	I
	I	I
E77 -IMP33	.369*I	I
	.050 I	I
	7.340 I	I
	I	I
E78 -IMP34	.516*I	I
	.061 I	I
	8.505 I	I
	I	I
E79 -IMP35	.438*I	I
	.046 I	I
	9.592 I	I
	I	I
E81 -IMP37	.664*I	I
	.072 I	I
	9.240 I	I
	I	I
E82 -IMP38	.854*I	I
	.089 I	I
	9.601 I	I
	I	I
E83 -IMP39	.468*I	I
	.056 I	I
	8.424 I	I
	I	I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

VARIANCES OF INDEPENDENT VARIABLES (CONTINUED)

E85 -IMP41	.489*I	I
	.055 I	I
	8.816 I	I
	I	I
E86 -IMP42	.324*I	I
	.037 I	I
	8.879 I	I
	I	I

TITLE: Model created by EQS 5.7b -- TEST.EDS
 EQS/EM386 Licensee: Jean-François Denis
 MAXIMUM LIKELIHOOD SOLUTION (NORMAL DISTRIBUTION THEORY)

STANDARDIZED SOLUTION:

R-SQUARED

IMP1	=V45 =	.728 F1	+	.686 E45	.529
IMP3	=V47 =	.783 F2	+	.622 E47	.613
IMP5	=V49 =	.635 F3	+	.772 E49	.403
IMP6	=V50 =	.557*F3	+	.831 E50	.310
IMP7	=V51 =	.621 F4	+	.784 E51	.385
IMP8	=V52 =	.570*F4	+	.822 E52	.325
IMP9	=V53 =	.690 F5	+	.724 E53	.476
IMP10	=V54 =	.870*F2	+	.493 E54	.757
IMP11	=V55 =	.786*F1	+	.619 E55	.617
IMP12	=V56 =	.795*F3	+	.607 E56	.632
IMP14	=V58 =	.755*F4	+	.656 E58	.570
IMP19	=V63 =	.738*F3	+	.675 E63	.545
IMP20	=V64 =	.808 F6	+	.590 E64	.652
IMP21	=V65 =	.746*F5	+	.666 E65	.557
IMP22	=V66 =	.789*F6	+	.615 E66	.622
IMP23	=V67 =	.670*F5	+	.742 E67	.449
IMP28	=V72 =	.533*F1	+	.846 E72	.284
IMP30	=V74 =	.720*F5	+	.694 E74	.518
IMP33	=V77 =	.793*F6	+	.610 E77	.628
IMP34	=V78 =	.731*F5	+	.682 E78	.535
IMP35	=V79 =	.604*F6	+	.797 E79	.365
IMP37	=V81 =	.619*F2	+	.785 E81	.383
IMP38	=V82 =	.605*F5	+	.797 E82	.365
IMP39	=V83 =	.723*F4	+	.691 E83	.522
IMP41	=V85 =	.689*F4	+	.724 E85	.475
IMP42	=V86 =	.683*F4	+	.730 E86	.467

 E N D O F M E T H O D

1

Execution begins at 15:45:50.28
 Execution ends at 15:45:50.88
 Elapsed time = 0.60 seconds

Sens du travail

Annexe 7

Analyse factorielle pour la mesure de présence

Communalities

	Initial	Extraction
qui correspond à vos compétences	1,000	,538
qui est utile à la société	1,000	,669
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	1,000	,637
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu	1,000	,623
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée	1,000	,540
qui vous permet d'apprendre	1,000	,557
qui respecte les valeurs humaines	1,000	,697
qui apporte une contribution à la société	1,000	,728
où l'on reconnaît vos compétences	1,000	,730
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres	1,000	,770
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	1,000	,580
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues	1,000	,706
qui vous permet de prendre des décisions	1,000	,769
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	1,000	,535
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	1,000	,674
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité	1,000	,691
qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins	1,000	,722
qui montre de la considération pour la dignité humaine	1,000	,633
qui vous permet d'assumer des responsabilités	1,000	,684
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés	1,000	,612
qui vous permet de travailler efficacement	1,000	,608
qui est utile aux autres	1,000	,660

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	1,000	,640
qui vous permet de vous épanouir	1,000	,751
qui vous permet d'atteindre vos objectifs	1,000	,700
que vous avez du plaisir à faire	1,000	,620

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,978	42,225	42,225
2	2,103	8,090	50,315
3	1,718	6,606	56,921
4	1,194	4,594	61,515
5	1,081	4,158	65,674
6	,927	3,567	69,241
7	,863	3,318	72,558
8	,802	3,083	75,642
9	,668	2,570	78,211
10	,609	2,343	80,554
11	,558	2,147	82,701
12	,497	1,911	84,612
13	,456	1,754	86,366
14	,438	1,686	88,052
15	,403	1,551	89,603
16	,388	1,493	91,096
17	,349	1,342	92,438
18	,318	1,224	93,662
19	,268	1,030	94,692
20	,260	1,000	95,692
21	,257	,988	96,680
22	,221	,851	97,531
23	,192	,737	98,268
24	,175	,675	98,943
25	,141	,540	99,483
26	,134	,517	100,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	10,978	42,225	42,225	9,256
2	2,103	8,090	50,315	7,312
3	1,718	6,606	56,921	6,751
4	1,194	4,594	61,515	4,893
5	1,081	4,158	65,674	2,724
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
qui vous permet de vous épanouir	,843				
qui vous permet d'atteindre vos objectifs	,824				
que vous avez du plaisir à faire	,765				
qui vous permet de prendre des décisions	,741				
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	,729				
où l'on reconnaît vos compétences	,698				
qui respecte les valeurs humaines	,694				
qui vous permet d'assumer des responsabilités	,680				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
qui vous permet de travailler efficacement	,678				
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	,669				
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	,669				
qui montre de la considération pour la dignité humaine	,660				
qui est utile aux autres	,648				
qui vous permet d'apprendre	,639				
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	,639				
qui correspond à vos compétences	,627				
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée	,620				
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité	,612				
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu	,603				
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres	,600				
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues	,569				
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés	,544				
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	,542				
qui est utile à la société		,602			
qui apporte une contribution à la société	,568	,602			
qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins					,656

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Pattern Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
qui vous permet de prendre des décisions	,939				
qui vous permet d'assumer des responsabilités	,895				
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	,857				
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu	,776				
qui correspond à vos compétences	,598				
qui vous permet de vous épanouir	,543				
où l'on reconnaît vos compétences	,541				
qui vous permet d'atteindre vos objectifs	,521				
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée	,500				
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	,491				
que vous avez du plaisir à faire	,467				
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité		,835			
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur		,713			
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire		,664			
qui montre de la considération pour la dignité humaine		,576			
qui est utile à la société			,942		
qui apporte une contribution à la société			,879		
qui est utile aux autres			,698		
qui respecte les valeurs humaines		,541	,551		
qui vous permet d'apprendre			,515		
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres				,794	
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues				,764	
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés				,563	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Pattern Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins qui vous permet de travailler efficacement					,797

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Structure Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
qui vous permet de prendre des décisions	,855	,516			
qui vous permet de vous épanouir	,801	,709	,560		
qui vous permet d'assumer des responsabilités	,798				
qui vous permet d'atteindre vos objectifs	,781	,654	,575		
qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes	,773	,462			
que vous avez du plaisir à faire	,723	,567	,615		
qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu	,711		,450		
qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	,700	,628	,463		
où l'on reconnaît vos compétences	,698	,642	,467		
qui correspond à vos compétences	,667	,480	,462		
qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée	,629		,557		
qui vous permet de travailler efficacement	,589	,572		,552	,527
qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité		,810			
où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur	,480	,774			
qui montre de la considération pour la dignité humaine		,705	,576		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Structure Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire		,684			
qui apporte une contribution à la société			,844		
qui est utile aux autres	,508		,782	,474	
qui est utile à la société			,774		
qui respecte les valeurs humaines	,481	,696	,702		
qui vous permet d'apprendre	,609		,681		
qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	,611		,617	,613	
qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres	,465			,828	
qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues		,461		,818	
où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés		,513		,682	,463
qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins					,837

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	1,000	,564	,557	,442	,274
2	,564	1,000	,426	,374	,284
3	,557	,426	1,000	,350	,178
4	,442	,374	,350	1,000	,278
5	,274	,284	,178	,278	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.



Sens du travail

Annexe 8

Facteur éthique au travail, mesure présence

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRE9	4,0939	1,4376	213,0
2.	PRE21	3,6526	1,4114	213,0
3.	PRE23	3,4460	1,4285	213,0
4.	PRE30	3,9437	1,4264	213,0
5.	PRE34	4,2864	1,2767	213,0
6.	PRE38	3,7512	1,5659	213,0

Correlation Matrix

	PRE9	PRE21	PRE23	PRE30	PRE34
PRE9	1,0000				
PRE21	,3533	1,0000			
PRE23	,4619	,5217	1,0000		
PRE30	,7065	,4214	,5333	1,0000	
PRE34	,3143	,3277	,4236	,3638	1,0000
PRE38	,4547	,5071	,5918	,5132	,4865

PRE38

PRE38 1,0000

N of Cases = 213,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3,8623	3,4460	4,2864	,8404	1,2439	,0939
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	2,0359	1,6299	2,4519	,8221	1,5044	,0682
Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4654	,3143	,7065	,3923	2,2482	,0107

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE9	19,0798	29,3002	,6058	,5145	,8170
PRE21	19,5211	30,1470	,5585	,3442	,8261
PRE23	19,7277	28,3878	,6810	,4764	,8020
PRE30	19,2300	28,3761	,6834	,5730	,8015
PRE34	18,8873	32,0155	,4949	,2730	,8367
PRE38	19,4225	27,1697	,6845	,4859	,8008

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8407 Standardized item alpha = ,8393

Facteur plaisir au travail, mesure présence

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRE7	3,9575	1,1816	212,0
2.	PRE8	4,1651	1,3512	212,0
3.	PRE14	3,9528	1,2344	212,0
4.	PRE39	3,6934	1,3579	212,0
5.	PRE41	3,6415	1,3291	212,0
6.	PRE42	4,2358	1,3388	212,0

Correlation Matrix

	PRE7	PRE8	PRE14	PRE39	PRE41
PRE7	1,0000				
PRE8	,5565	1,0000			
PRE14	,4437	,5332	1,0000		
PRE39	,5028	,5030	,6473	1,0000	
PRE41	,4610	,5609	,6482	,7922	1,0000
PRE42	,4797	,5469	,5746	,7464	,7642

PRE42

PRE42 1,0000

N of Cases = 212,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3,9410	3,6415	4,2358	,5943	1,1632	,0577
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,6915	1,3963	1,8439	,4476	1,3206	,0345
Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,5840	,4437	,7922	,3485	1,7853	,0120

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE7	19,6887	30,8600	,5828	,3823	,8955
PRE8	19,4811	28,6868	,6491	,4634	,8873
PRE14	19,6934	29,1141	,6958	,5029	,8797
PRE39	19,9528	26,8603	,7959	,7047	,8635
PRE41	20,0047	26,9715	,8090	,7201	,8615
PRE42	19,4104	27,2858	,7742	,6532	,8672

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8948 Standardized item alpha = ,8939

Facteur autonomie au travail, mesure présence

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRE20	3,6774	1,3801	217,0
2.	PRE22	4,0138	1,3246	217,0
3.	PRE33	4,1336	1,2640	217,0
4.	PRE35	4,1429	1,1952	217,0

Correlation Matrix

	PRE20	PRE22	PRE33	PRE35
PRE20	1,0000			
PRE22	,7394	1,0000		
PRE33	,6962	,6210	1,0000	
PRE35	,5136	,4988	,4960	1,0000

N of Cases = 217,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3,9919	3,6774	4,1429	,4654	1,1266	,0474

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,6714	1,4286	1,9047	,4761	1,3333	,0419

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,5942	,4960	,7394	,2434	1,4908	,0104

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE20	12,2903	9,9385	,7846	,6459	,7784
PRE22	11,9539	10,5534	,7393	,5804	,7991
PRE33	11,8341	11,0649	,7144	,5270	,8103
PRE35	11,8249	12,4692	,5654	,3199	,8676

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,8559 Standardized item alpha = ,8542

Facteur relations au travail, mesure présence

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRE5	4,6393	1,0327	219,0
2.	PRE6	3,6301	1,1829	219,0
3.	PRE12	4,4658	1,0459	219,0
4.	PRE19	4,3014	1,1295	219,0

Correlation Matrix

	PRE5	PRE6	PRE12	PRE19
PRE5	1,0000			
PRE6	,4911	1,0000		
PRE12	,5300	,4216	1,0000	
PRE19	,3689	,2829	,6067	1,0000

N of Cases = 219,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,2591	3,6301	4,6393	1,0091	1,2780	,1949

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,2089	1,0665	1,3993	,3327	1,3120	,0247

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4502	,2829	,6067	,3238	2,1444	,0124

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE5	12,3973	7,0020	,5865	,3703	,6926
PRE6	13,4064	6,8754	,4835	,2775	,7503
PRE12	12,5708	6,5580	,6761	,4937	,6442
PRE19	12,7352	6,9479	,5123	,3714	,7315

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,7614 Standardized item alpha = ,7661

Facteur utilité du travail, mesure présence

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRE3	4,9124	,9750	217,0
2.	PRE10	4,5945	1,1392	217,0
3.	PRE37	4,6313	1,0769	217,0

Correlation Matrix

	PRE3	PRE10	PRE37
PRE3	1,0000		
PRE10	,6473	1,0000	
PRE37	,5423	,6399	1,0000

N of Cases = 217,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,7127	4,5945	4,9124	,3180	1,0692	,0302
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,1360	,9506	1,2977	,3471	1,3651	,0305
Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,6098	,5423	,6473	,1050	1,1936	,0027

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE3	9,2258	4,0275	,6584	,4468	,7796
PRE10	9,5438	3,2492	,7324	,5372	,7010
PRE37	9,5069	3,6863	,6550	,4377	,7801

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,8233 Standardized item alpha = ,8242

Facteur reconnaissance au travail, mesure présence

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PRE1	4,4541	1,4623	218,0
2.	PRE11	3,9450	1,3734	218,0
3.	PRE28	3,8303	1,3487	218,0

Correlation Matrix

	PRE1	PRE11	PRE28
PRE1	1,0000		
PRE11	,5448	1,0000	
PRE28	,1538	,0870	1,0000

N of Cases = 218,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,0765	3,8303	4,4541	,6239	1,1629	,1103
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,9479	1,8190	2,1384	,3195	1,1756	,0284
Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,2619	,0870	,5448	,4578	6,2636	,0489

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE1	7,7752	4,0276	,4762	,3082	,1600
PRE11	8,2844	4,5639	,4278	,2968	,2658
PRE28	8,3991	6,2133	,1381	,0237	,7045

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 3 items


Alpha = ,5218 Standardized item alpha = ,5156

Correlations des dimensions imposés à la mesure présence

Correlations

		RECO_P	AUT_P	ETHI_P	PLAI_P	QUREL_P	UTILI_P
RECO_P	Pearson Correlation	1,000	,667**	,624**	,721**	,558**	,428**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	218	213	210	209	214	213
AUT_P	Pearson Correlation	,667**	1,000	,618**	,721**	,619**	,355**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	213	217	210	208	214	215
ETHI_P	Pearson Correlation	,624**	,618**	1,000	,677**	,607**	,435**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	210	210	213	204	209	210
PLAI_P	Pearson Correlation	,721**	,721**	,677**	1,000	,682**	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	209	208	204	212	209	208
QUREL_P	Pearson Correlation	,558**	,619**	,607**	,682**	1,000	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	214	214	209	209	219	213
UTILI_P	Pearson Correlation	,428**	,355**	,435**	,509**	,479**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	213	215	210	208	213	217

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Sens du travail

Annexe 9

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
RECO_I	256	1,00	6,00	5,1471	,7941	,631
AUT_I	248	2,00	6,00	4,8468	,7849	,616
ETHI_I	251	1,67	6,00	5,3101	,6965	,485
PLAI_I	251	1,33	6,00	5,0684	,7005	,491
QUREL_I	253	1,75	6,00	4,6285	,8206	,673
UTILI_I	251	2,00	6,00	4,8194	,9039	,817
RECO_P	218	1,33	6,00	4,0765	,9978	,996
AUT_P	217	1,00	6,00	3,9919	1,0802	1,167
ETHI_P	213	1,00	6,00	3,8623	1,0645	1,133
PLAI_P	212	1,00	6,00	3,9410	1,0529	1,109
QUREL_P	219	1,50	6,00	4,2591	,8394	,705
UTILI_P	217	1,67	6,00	4,7127	,9162	,839
Valid N (listwise)	179					

T-Test

Paired Samples Statistics


	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 RECO_I - RECO_P	5,1604	214	,7427	5,077E-02
Pair 2 AUT_I - AUT_P	4,0794	210	1,0031	6,857E-02
Pair 3 ETHI_I - ETHI_P	4,8238	210	,7863	5,426E-02
Pair 4 PLAI_I - PLAI_P	3,9798	210	1,0796	7,450E-02
Pair 5 QUREL_I - QUREL_P	5,2864	206	,7232	5,039E-02
Pair 6 UTILI_I - UTILI_P	3,8244	206	1,0595	7,382E-02
Pair 1 RECO_I - RECO_P	5,0225	207	,7175	4,987E-02
Pair 2 AUT_I - AUT_P	3,9372	207	1,0532	7,320E-02
Pair 3 ETHI_I - ETHI_P	4,6297	214	,8440	5,769E-02
Pair 4 PLAI_I - PLAI_P	4,2523	214	,8475	5,794E-02
Pair 5 QUREL_I - QUREL_P	4,7968	210	,8930	6,162E-02
Pair 6 UTILI_I - UTILI_P	4,7159	210	,9230	6,369E-02

Paired Samples Test

		Paired Differences					t
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
Pair 1	RECO_I - RECO_P	1,0810	1,1368	7,771E-02	,9278	1,2342	13,911
Pair 2	AUT_I - AUT_P	,8440	1,2770	8,812E-02	,6703	1,0178	9,578
Pair 3	ETHI_I - ETHI_P	1,4620	1,2626	8,797E-02	1,2885	1,6354	16,620
Pair 4	PLAI_I - PLAI_P	1,0853	1,2268	8,527E-02	,9172	1,2535	12,728
Pair 5	QUREL_I - QUREL_P	,3773	1,0180	6,959E-02	,2402	,5145	5,423
Pair 6	UTILI_I - UTILI_P	8,095E-02	,9542	6,585E-02	-4,89E-02	,2108	1,229

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	RECO_I - RECO_P	213	,000
Pair 2	AUT_I - AUT_P	209	,000
Pair 3	ETHI_I - ETHI_P	205	,000
Pair 4	PLAI_I - PLAI_P	206	,000
Pair 5	QUREL_I - QUREL_P	213	,000
Pair 6	UTILI_I - UTILI_P	209	,220



Sens du travail

Annexe 10

Sens du travail, mesure de Gobert (3 énoncés)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	HABPSY1	3,3951	1,2198	243,0
2.	HABPSY5	3,5885	1,2041	243,0
3.	HABPSY8	3,4198	1,1874	243,0

Correlation Matrix

	HABPSY1	HABPSY5	HABPSY8
HABPSY1	1,0000		
HABPSY5	,7414	1,0000	
HABPSY8	,6867	,7601	1,0000

N of Cases = 243,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	10,4033	10,6879	3,2692	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
HABPSY1	7,0082	5,0330	,7614	,5856	,8636
HABPSY5	6,8148	4,8871	,8173	,6688	,8141
HABPSY8	6,9835	5,1154	,7750	,6114	,8514

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,8898 Standardized item alpha = ,8899

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
l'importance du travail dans votre vie	226	1	6	4,30	1,05
recommencer sa vie professionnelle	255	1	2	1,33	,47
façon dont je parle de mon travail	246	1	5	3,29	,94
SENS	243	1,00	5,00	3,4678	1,0897
Valid N (listwise)	201				

Correlations

Correlations

		l'importance du travail dans votre vie	recommencer sa vie professionnelle	façon dont je parle de mon travail	SENS
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	1,000	,181**	,307**	,445**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000	,000
	N	226	222	216	213
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,181**	1,000	,275**	,294**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000
	N	222	255	241	238
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,307**	,275**	1,000	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	216	241	246	234
SENS	Pearson Correlation	,445**	,294**	,463**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	213	238	234	243

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations entre facteurs d'importance et variables du sens

Correlations

		l'importance du travail dans votre vie	recommencer sa vie professionnelle	façon dont je parle de mon travail	SENS
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	1,000	,181**	,307**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,	,007	,000	,000
	N	226	222	216	213
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,181**	1,000	,275**	,294**
	Sig. (2-tailed)	,007	,	,000	,000
	N	222	255	241	238
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,307**	,275**	1,000	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	216	241	246	234
SENS	Pearson Correlation	,445**	,294**	,463**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	213	238	234	243
RECO_I	Pearson Correlation	,107	,046	,056	,156*
	Sig. (2-tailed)	,111	,464	,389	,016
	N	224	252	242	239
AUT_I	Pearson Correlation	,102	,105	,105	,243**
	Sig. (2-tailed)	,133	,102	,109	,000
	N	218	244	236	235
ETHI_I	Pearson Correlation	,056	,082	,007	,286**
	Sig. (2-tailed)	,404	,198	,915	,000
	N	221	247	240	237
PLAI_I	Pearson Correlation	,096	,085	,025	,257**
	Sig. (2-tailed)	,155	,181	,697	,000
	N	220	247	238	237
QUREL_I	Pearson Correlation	,108	,137*	,116	,272**
	Sig. (2-tailed)	,108	,031	,071	,000
	N	221	248	241	238
UTILI_I	Pearson Correlation	,262**	,142*	,252**	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,000	,000
	N	220	248	238	236

Correlations

		RECO_I	AUT_I	ETHI_I	PLAI_I
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	,107	,102	,056	,096
	Sig. (2-tailed)	,111	,133	,404	,155
	N	224	218	221	220
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,046	,105	,082	,085
	Sig. (2-tailed)	,464	,102	,198	,181
	N	252	244	247	247
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,056	,105	,007	,025
	Sig. (2-tailed)	,389	,109	,915	,697
	N	242	236	240	238
SENS	Pearson Correlation	,156*	,243**	,286**	,257**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000
	N	239	235	237	237
RECO_I	Pearson Correlation	1,000	,495**	,424**	,487**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000
	N	256	245	248	248
AUT_I	Pearson Correlation	,495**	1,000	,621**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	245	248	244	243
ETHI_I	Pearson Correlation	,424**	,621**	1,000	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	248	244	251	246
PLAI_I	Pearson Correlation	,487**	,603**	,639**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	248	243	246	251
QUREL_I	Pearson Correlation	,423**	,599**	,509**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	250	243	247	247
UTILI_I	Pearson Correlation	,348**	,412**	,506**	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	248	243	246	246

Correlations

		QUREL_I	UTILI_I
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	,108	,262**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000
	N	221	220
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,137*	,142*
	Sig. (2-tailed)	,031	,025
	N	248	248
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,116	,252**
	Sig. (2-tailed)	,071	,000
	N	241	238
SENS	Pearson Correlation	,272**	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	238	236
RECO_I	Pearson Correlation	,423**	,348**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	250	248
AUT_I	Pearson Correlation	,599**	,412**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	243	243
ETHI_I	Pearson Correlation	,509**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	247	246
PLAI_I	Pearson Correlation	,541**	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	247	246
QUREL_I	Pearson Correlation	1,000	,511**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	253	246
UTILI_I	Pearson Correlation	,511**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	246	251

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations entre indices de cohérence et variables du sens

Correlations

		l'importance du travail dans votre vie	recommencer sa vie professionnelle	façon dont je parle de mon travail	SENS
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	1,000	,181**	,307**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,	,007	,000	,000
	N	226	222	216	213
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,181**	1,000	,275**	,294**
	Sig. (2-tailed)	,007	,	,000	,000
	N	222	255	241	238
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,307**	,275**	1,000	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	216	241	246	234
SENS	Pearson Correlation	,445**	,294**	,463**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	213	238	234	243
INT_UTI	Pearson Correlation	-,048	-,027	-,072	-,080
	Sig. (2-tailed)	,515	,698	,311	,261
	N	184	207	201	200
INT_RECO	Pearson Correlation	-,032	-,018	,063	,063
	Sig. (2-tailed)	,661	,795	,371	,372
	N	188	210	205	201
INT_AUT	Pearson Correlation	,016	-,019	,011	,097
	Sig. (2-tailed)	,828	,789	,875	,172
	N	184	206	203	201
INT_ETHI	Pearson Correlation	-,007	,004	,183**	,157*
	Sig. (2-tailed)	,920	,959	,010	,028
	N	183	203	199	197
INT_PLAI	Pearson Correlation	,034	,017	,054	,141*
	Sig. (2-tailed)	,645	,811	,444	,048
	N	182	203	200	196
INT_QUA	Pearson Correlation	-,074	-,046	,084	,053
	Sig. (2-tailed)	,316	,504	,230	,457
	N	188	209	206	202

Correlations

		INT_UTI	INT_RECO	INT_AUT	INT_ETHI
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	-,048	-,032	,016	-,007
	Sig. (2-tailed)	,515	,661	,828	,920
	N	184	188	184	183
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	-,027	-,018	-,019	,004
	Sig. (2-tailed)	,698	,795	,789	,959
	N	207	210	206	203
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	-,072	,063	,011	,183**
	Sig. (2-tailed)	,311	,371	,875	,010
	N	201	205	203	199
SENS	Pearson Correlation	-,080	,063	,097	,157*
	Sig. (2-tailed)	,261	,372	,172	,028
	N	200	201	201	197
INT_UTI	Pearson Correlation	1,000	,300**	,042	,242**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,548	,001
	N	210	204	204	198
INT_RECO	Pearson Correlation	,300**	1,000	,035	,066
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,618	,356
	N	204	214	204	200
INT_AUT	Pearson Correlation	,042	,035	1,000	,371**
	Sig. (2-tailed)	,548	,618	,	,000
	N	204	204	210	199
INT_ETHI	Pearson Correlation	,242**	,066	,371**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,356	,000	,
	N	198	200	199	206
INT_PLAI	Pearson Correlation	,060	,069	,171*	,433**
	Sig. (2-tailed)	,396	,329	,016	,000
	N	199	202	198	196
INT_QUA	Pearson Correlation	,220**	,191**	,399**	,272**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,000	,000
	N	204	208	204	200

Correlations

		INT_PLAI	INT_QUA
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	,034	-,074
	Sig. (2-tailed)	,645	,316
	N	182	188
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,017	-,046
	Sig. (2-tailed)	,811	,504
	N	203	209
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,054	,084
	Sig. (2-tailed)	,444	,230
	N	200	206
SENS	Pearson Correlation	,141*	,053
	Sig. (2-tailed)	,048	,457
	N	196	202
INT_UTI	Pearson Correlation	,060	,220**
	Sig. (2-tailed)	,396	,002
	N	199	204
INT_RECO	Pearson Correlation	,069	,191**
	Sig. (2-tailed)	,329	,006
	N	202	208
INT_AUT	Pearson Correlation	,171*	,399**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000
	N	198	204
INT_ETHI	Pearson Correlation	,433**	,272**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	196	200
INT_PLAI	Pearson Correlation	1,000	,316**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	207	203
INT_QUA	Pearson Correlation	,316**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	203	214

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



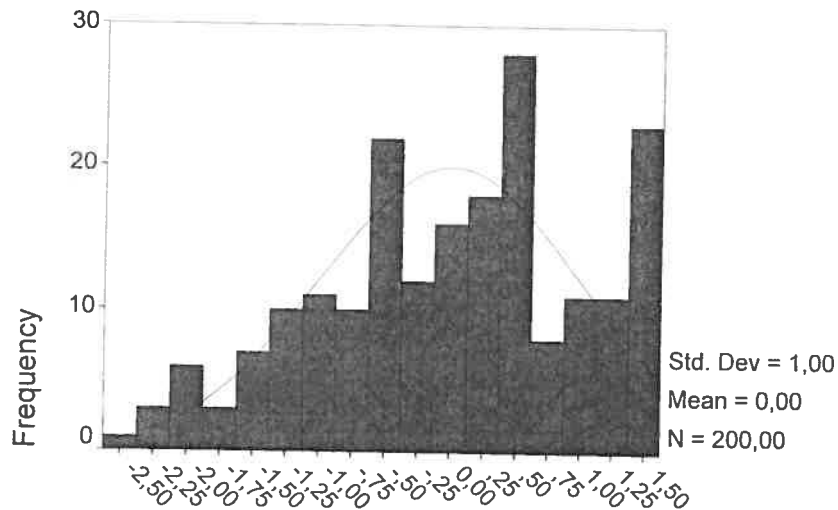
Sens du travail

Annexe 10b

Histogramme et diagramme de dispersion pour l'indice de cohérence utilité et le sens

Histogram

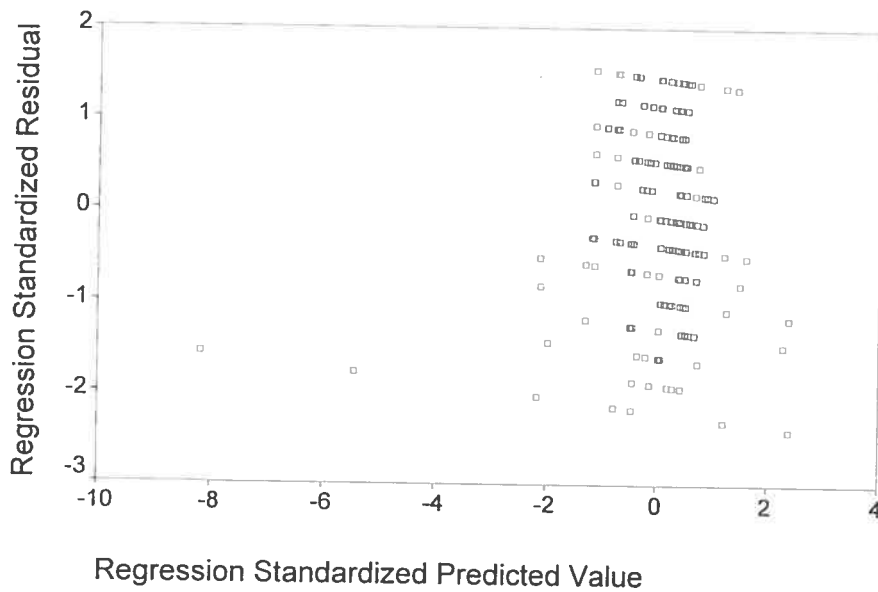
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: SENS

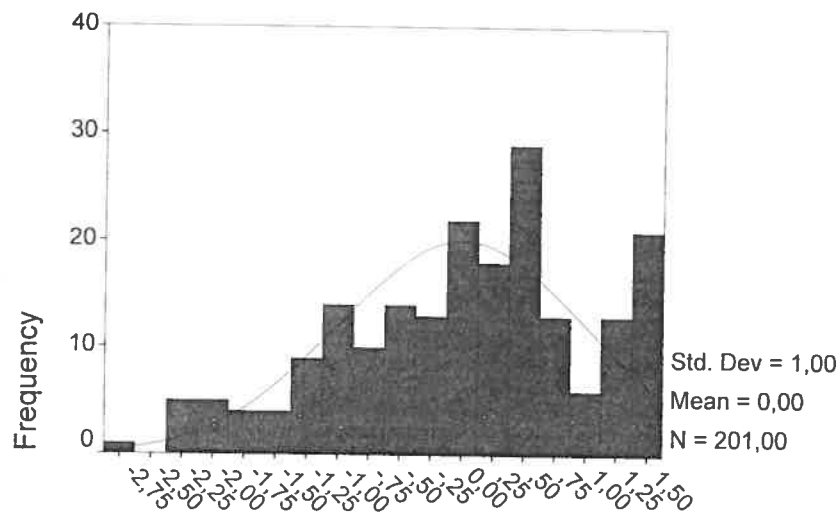


Regression Standardized Predicted Value

Histogramme et diagramme de dispersion pour l'indice de cohérence reconnaissance et le sens

Histogram

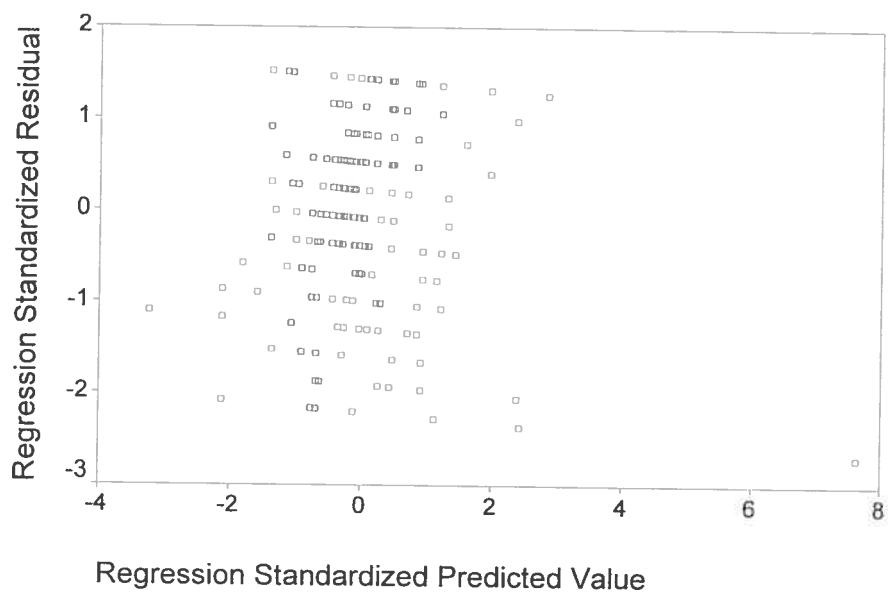
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

Scatterplot

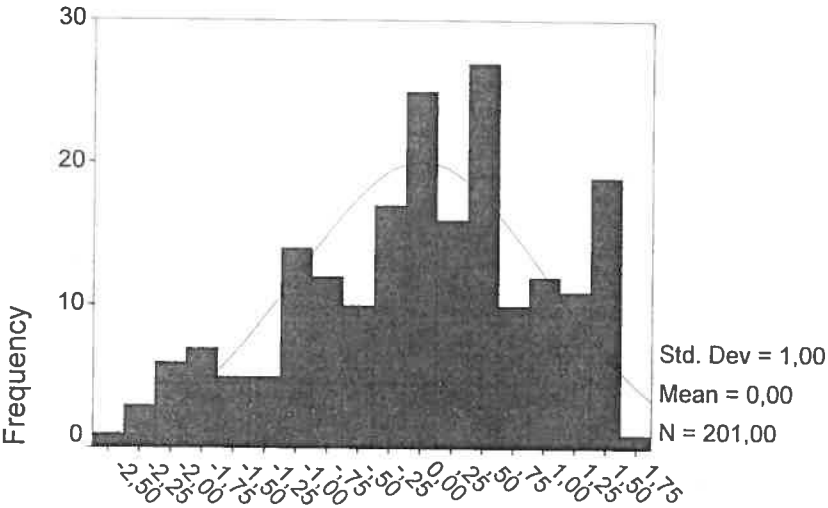
Dependent Variable: SENS



Histogramme et diagramme de dispersion pour
l'indice de cohérence autonomie et le sens

Histogram

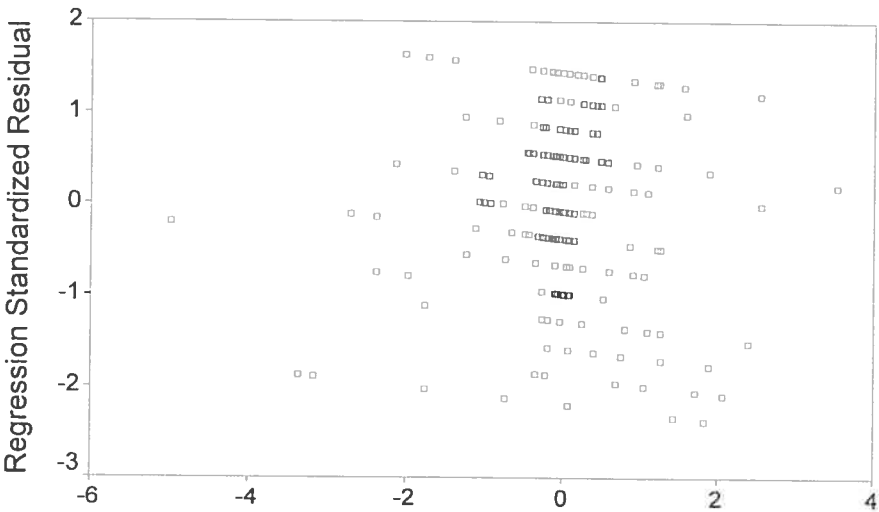
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: SENS

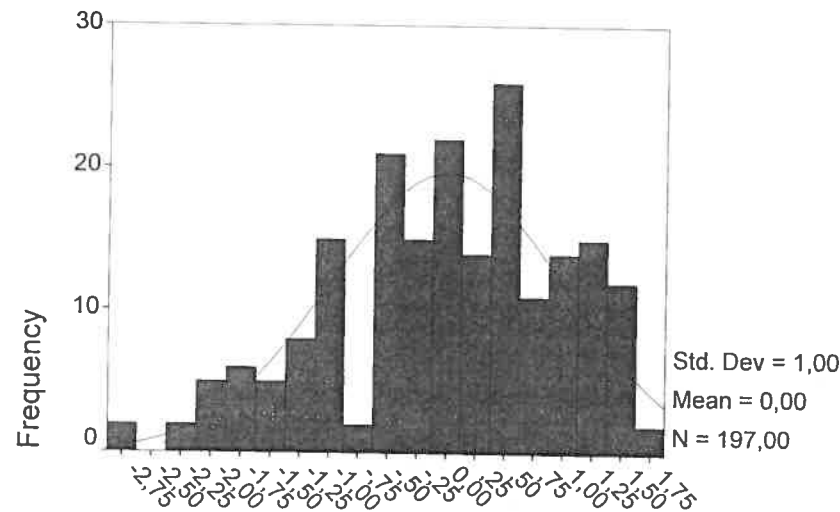


Regression Standardized Predicted Value

Histogramme et diagramme de dispersion pour
l'indice de cohérence éthique et le sens

Histogram

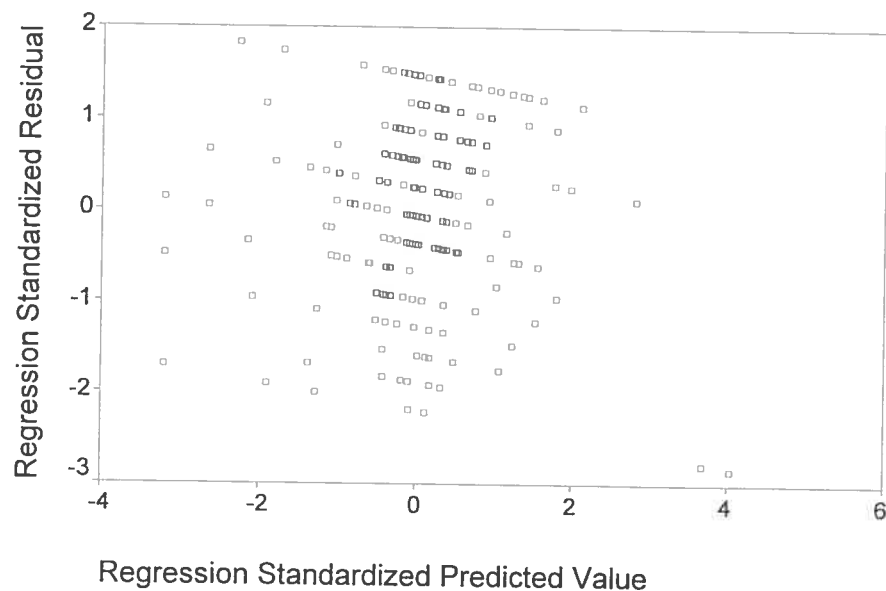
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

Scatterplot

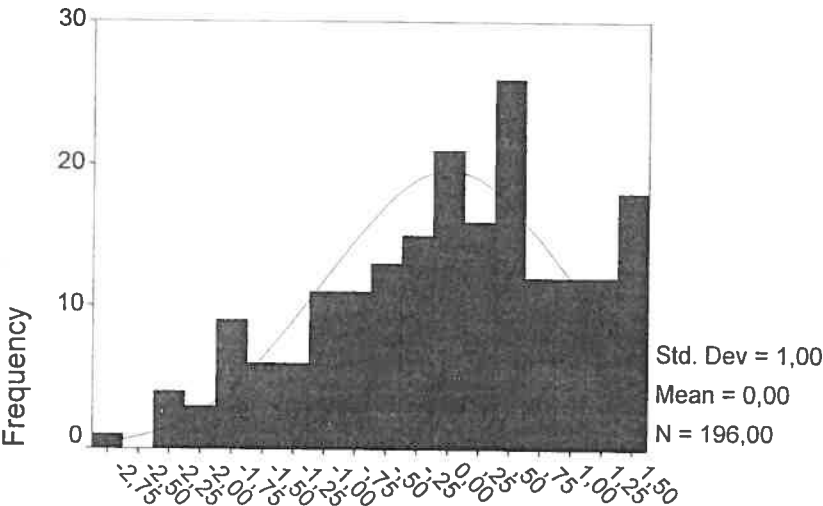
Dependent Variable: SENS



Histogramme et diagramme de dispersion pour
l'indice de cohérence plaisir et le sens

Histogram

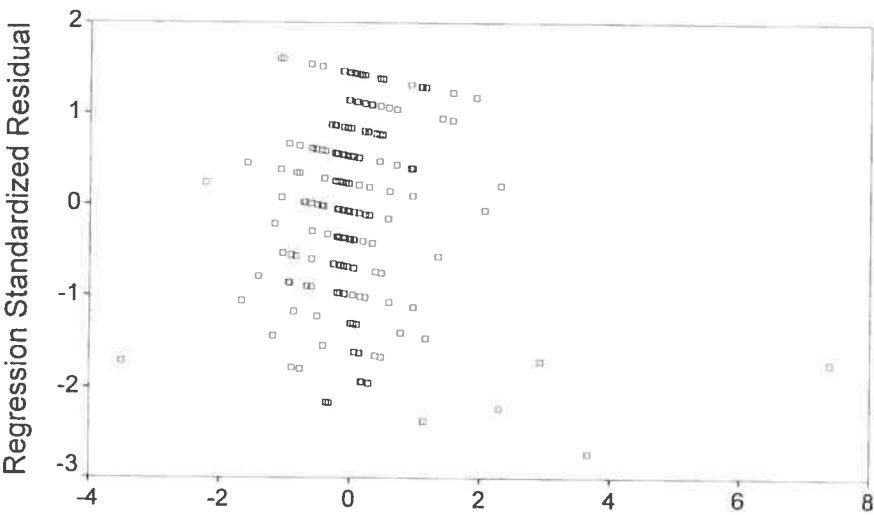
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: SENS

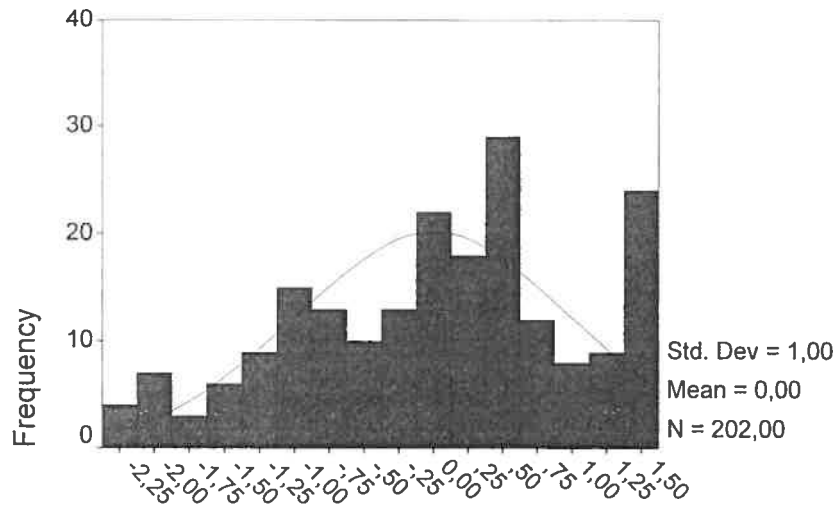


Regression Standardized Predicted Value

Histogramme et diagramme de dispersion pour l'indice de cohérence relations et le sens

Histogram

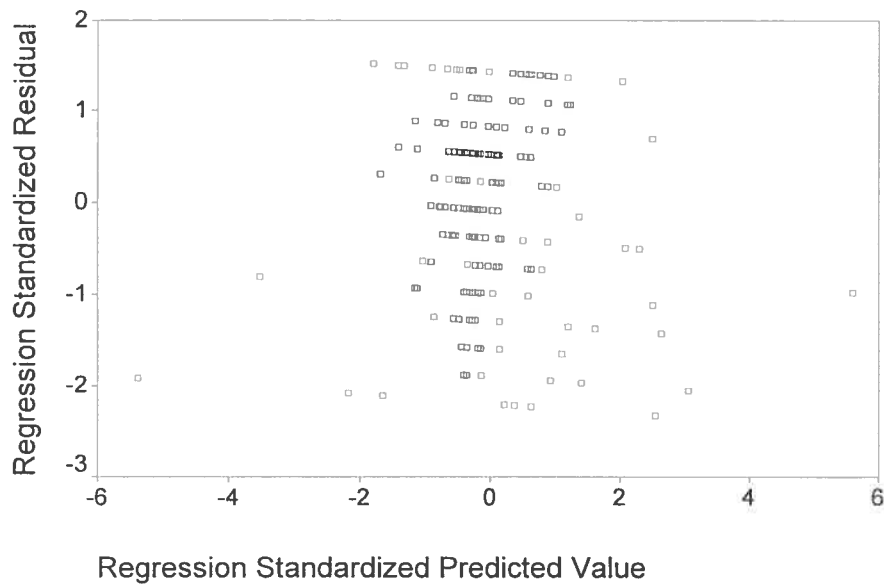
Dependent Variable: SENS




Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 11

Regression, variables contrôles

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4491	1,0851	239
age	43,99	9,22	239
genre	1,67	,47	239
niveau de scolarite	3,46	1,65	239
annees de service dans cette organisation	5,60	1,50	239
quel est votre salaire brut	3,24	,75	239

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite
Pearson Correlation	SENS	1,000	,247	,231	-,198
	age	,247	1,000	,063	-,219
	genre	,231	,063	1,000	-,084
	niveau de scolarite	-,198	-,219	-,084	1,000
	annees de service dans cette organisation	,166	,577	,024	-,115
	quel est votre salaire brut	,099	,137	-,029	,106
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,000	,000	,001
	age	,000	,	,166	,000
	genre	,000	,166	,	,098
	niveau de scolarite	,001	,000	,098	,
	annees de service dans cette organisation	,005	,000	,357	,038
	quel est votre salaire brut	,064	,017	,330	,052
N	SENS	239	239	239	239
	age	239	239	239	239
	genre	239	239	239	239
	niveau de scolarite	239	239	239	239
	annees de service dans cette organisation	239	239	239	239
	quel est votre salaire brut	239	239	239	239

Correlations

		annees de service dans cette organisation	quel est votre salaire brut
Pearson Correlation	SENS	,166	,099
	age	,577	,137
	genre	,024	-,029
	niveau de scolarite	-,115	,106
	annees de service dans cette organisation	1,000	,073
	quel est votre salaire brut	,073	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,005	,064
	age	,000	,017
	genre	,357	,330
	niveau de scolarite	,038	,052
	annees de service dans cette organisation	,	,129
	quel est votre salaire brut	,129	,
N	SENS	239	239
	age	239	239
	genre	239	239
	niveau de scolarite	239	239
	annees de service dans cette organisation	239	239
	quel est votre salaire brut	239	239

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	age		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-en ter <= ,050, Probability -of-F-to-re move >= ,100).
2	genre		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-en ter <= ,050, Probability -of-F-to-re move >= ,100).
3	niveau de scolarite		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-en ter <= ,050, Probability -of-F-to-re move >= ,100).

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,247 ^a	,061	,057	1,0538
2	,328 ^b	,107	,100	1,0295
3	,354 ^c	,125	,114	1,0215

Model Summary^d

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,061	15,339	1	237	,000
2	,047	12,321	1	236	,001
3	,018	4,728	1	235	,031

- a. Predictors: (Constant), age
b. Predictors: (Constant), age , genre
c. Predictors: (Constant), age , genre, niveau de scolarite
d. Dependent Variable: SENS

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,035	1	17,035	15,339	,000 ^a
	Residual	263,207	237	1,111		
	Total	280,242	238			
2	Regression	30,095	2	15,047	14,196	,000 ^b
	Residual	250,147	236	1,060		
	Total	280,242	238			
3	Regression	35,028	3	11,676	11,190	,000 ^c
	Residual	245,213	235	1,043		
	Total	280,242	238			

- a. Predictors: (Constant), age
b. Predictors: (Constant), age , genre
c. Predictors: (Constant), age , genre, niveau de scolarite
d. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,173	,333		6,530	,000
	age	2,900E-02	,007	,247	3,916	,000
2	(Constant)	1,408	,391		3,596	,000
	age	2,740E-02	,007	,233	3,780	,000
	genre	,500	,142	,216	3,510	,001
3	(Constant)	1,907	,451		4,226	,000
	age	2,396E-02	,007	,204	3,254	,001
	genre	,477	,142	,207	3,372	,001
	niveau de scolarite	-8,984E-02	,041	-,136	-2,174	,031

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1,518	2,829
	age	,014	,044
2	(Constant)	,637	2,179
	age	,013	,042
	genre	,219	,780
3	(Constant)	1,018	2,795
	age	,009	,038
	genre	,199	,756
	niveau de scolarite	-,171	-,008

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	age	,247	,247	,247	1,000	1,000
2	(Constant)					
	age	,247	,239	,232	,996	1,004
	genre	,231	,223	,216	,996	1,004
3	(Constant)					
	age	,247	,208	,199	,950	1,052
	genre	,231	,215	,206	,991	1,009
	niveau de scolarite	-,198	-,140	-,133	,947	1,056

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^d

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	genre	,216 ^a	3,510	,001	,223
	niveau de scolarite	-,152 ^a	-2,372	,019	-,153
	annees de service dans cette organisation	,035 ^a	,456	,649	,030
	quel est votre salaire brut	,066 ^a	1,041	,299	,068
2	niveau de scolarite	-,136 ^b	-2,174	,031	-,140
	annees de service dans cette organisation	,039 ^b	,521	,603	,034
	quel est votre salaire brut	,074 ^b	1,200	,231	,078
3	annees de service dans cette organisation	,041 ^c	,554	,580	,036
	quel est votre salaire brut	,095 ^c	1,527	,128	,099

Excluded Variables^d

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	genre	,996	1,004	,996
	niveau de scolarite	,952	1,050	,952
	annees de service dans cette organisation	,667	1,500	,667
	quel est votre salaire brut	,981	1,019	,981
2	niveau de scolarite	,947	1,056	,947
	annees de service dans cette organisation	,667	1,500	,664
	quel est votre salaire brut	,980	1,020	,977
3	annees de service dans cette organisation	,667	1,500	,642
	quel est votre salaire brut	,961	1,040	,924

- a. Predictors in the Model: (Constant), age
b. Predictors in the Model: (Constant), age , genre
c. Predictors in the Model: (Constant), age , genre, niveau de scolarite
d. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	age	genre	niveau de scolarite
1	1	1,979	1,000	,01	,01		
	2	2,120E-02	9,661	,99	,99		
2	1	2,925	1,000	,00	,00	,01	
	2	5,634E-02	7,205	,02	,25	,80	
	3	1,845E-02	12,591	,98	,74	,19	
3	1	3,760	1,000	,00	,00	,00	,01
	2	,170	4,709	,00	,03	,05	,77
	3	5,606E-02	8,189	,01	,26	,76	,01
	4	1,486E-02	15,905	,98	,71	,19	,21

- a. Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

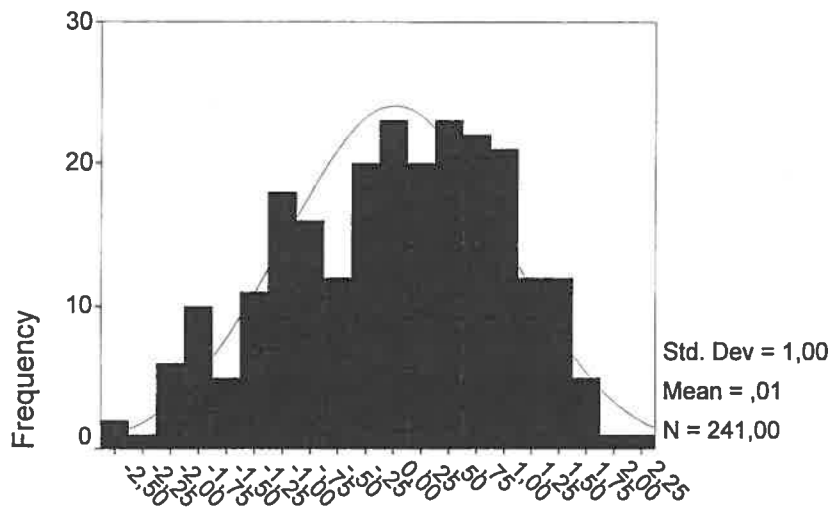
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2942	4,1194	3,4498	,3828	241
Residual	-2,5465	2,2865	1,215E-02	1,0198	241
Std. Predicted Value	-3,010	1,747	,002	,998	241
Std. Residual	-2,493	2,238	,012	,998	241

- a. Dependent Variable: SENS

Charts

Histogram

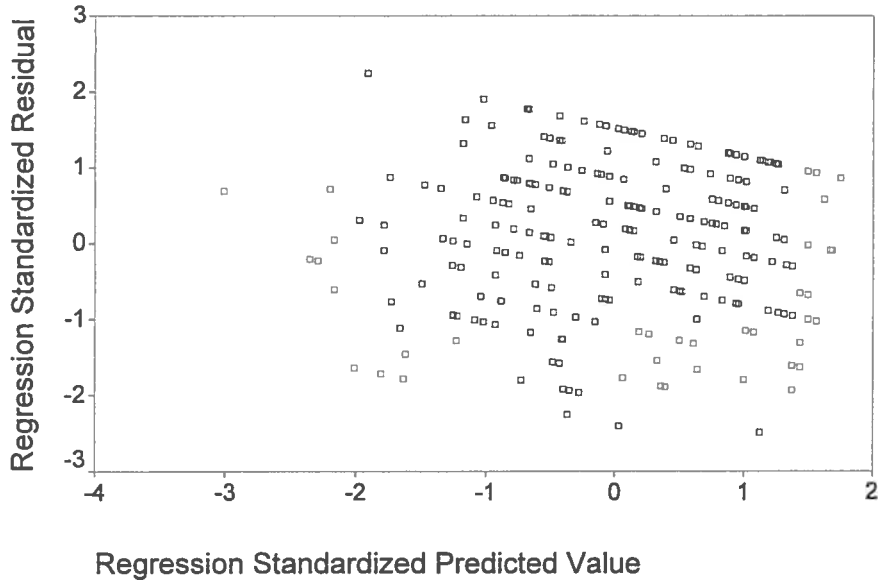
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

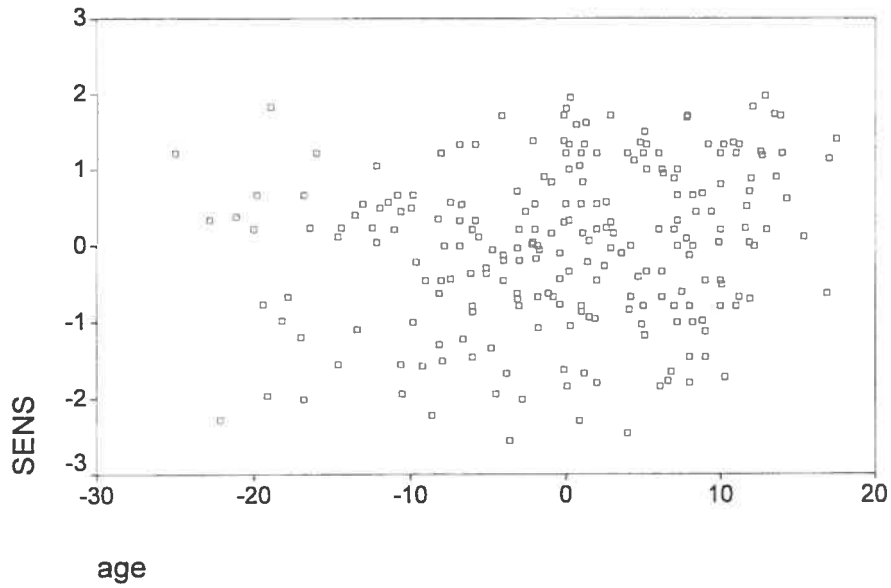
Scatterplot

Dependent Variable: SENS



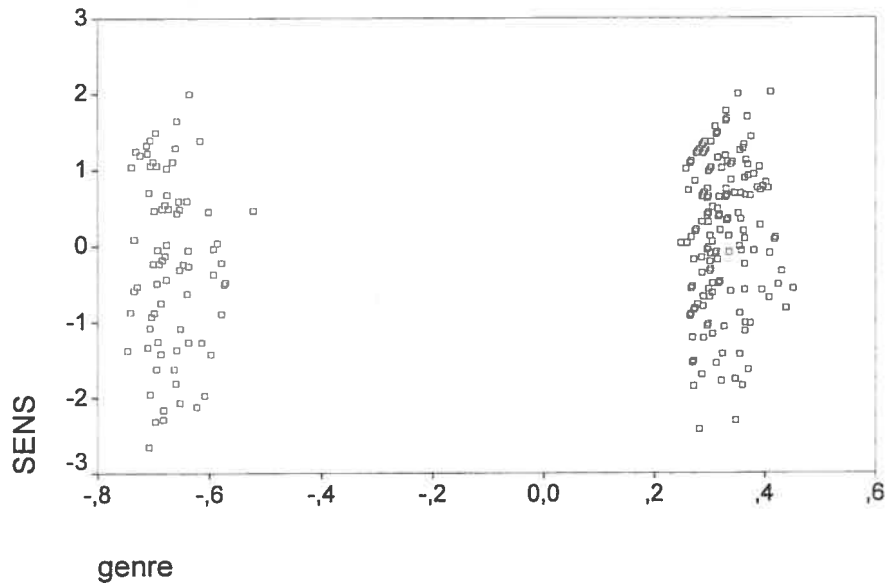
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



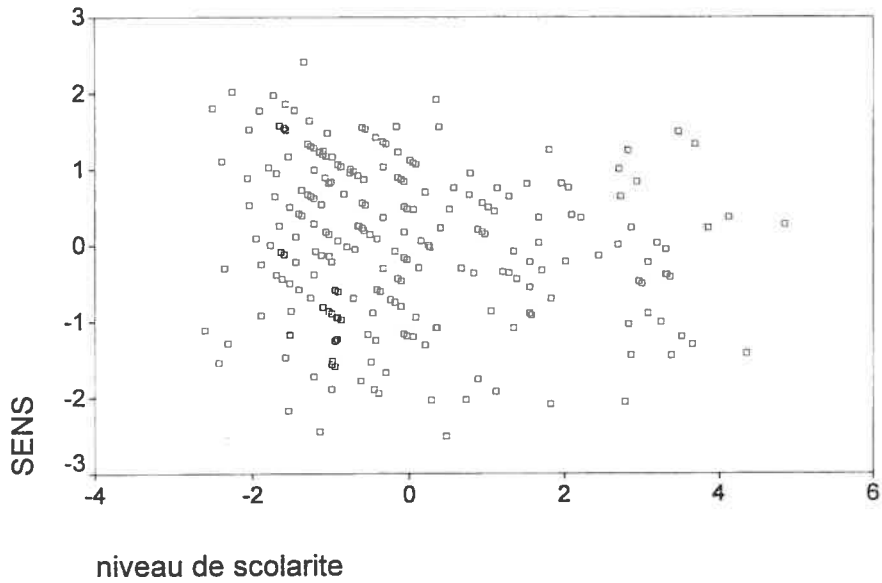
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 12

Regression (éthique au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4027	1,0995	197
age	43,40	9,44	197
genre	1,65	,48	197
niveau de scolarite	3,45	1,65	197
Zscore(ETHI_I)	-2,01E-02	1,0419385	197
Zscore(ETHI_P)	-1,21E-02	,9872444	197
INT_ETHI	2,368E-02	,8403	197

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite	Zscore(ETHI_I)
Pearson Correlation	SENS	1,000	,243	,244	-,229	,275
	age	,243	1,000	,047	-,234	,044
	genre	,244	,047	1,000	-,092	,186
	niveau de scolarite	-,229	-,234	-,092	1,000	-,077
	Zscore(ETHI_I)	,275	,044	,186	-,077	1,000
	Zscore(ETHI_P)	,420	,206	,123	-,037	,023
	INT_ETHI	,157	,092	,030	-,068	-,191
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,000	,000	,001	,000
	age	,000	,	,257	,000	,268
	genre	,000	,257	,	,098	,004
	niveau de scolarite	,001	,000	,098	,	,142
	Zscore(ETHI_I)	,000	,268	,004	,142	,
	Zscore(ETHI_P)	,000	,002	,042	,301	,375
	INT_ETHI	,014	,100	,340	,171	,004
N	SENS	197	197	197	197	197
	age	197	197	197	197	197
	genre	197	197	197	197	197
	niveau de scolarite	197	197	197	197	197
	Zscore(ETHI_I)	197	197	197	197	197
	Zscore(ETHI_P)	197	197	197	197	197
	INT_ETHI	197	197	197	197	197

Correlations

		Zscore(ET HI_P)	INT_ETHI
Pearson Correlation	SENS	,420	,157
	age	,206	,092
	genre	,123	,030
	niveau de scolarite	-,037	-,068
	Zscore(ETHI_I)	,023	-,191
	Zscore(ETHI_P)	1,000	,357
	INT_ETHI	,357	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,000	,014
	age	,002	,100
	genre	,042	,340
	niveau de scolarite	,301	,171
	Zscore(ETHI_I)	,375	,004
	Zscore(ETHI_P)	,	,000
	INT_ETHI	,000	,
N	SENS	197	197
	age	197	197
	genre	197	197
	niveau de scolarite	197	197
	Zscore(ETHI_I)	197	197
	Zscore(ETHI_P)	197	197
	INT_ETHI	197	197

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(ET HI_P)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	Zscore(ET HI_I)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
3	niveau de scolarite	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
4	genre	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,172	1,0005
2	,497 ^b	,247	,239	,9591
3	,533 ^c	,284	,273	,9374
4	,549 ^d	,302	,287	,9282

Model Summary^a

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,176	41,699	1	195	,000
2	,071	18,200	1	194	,000
3	,037	10,085	1	193	,002
4	,018	4,843	1	192	,029

a. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I)

c. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I), niveau de scolarite

d. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I), niveau de scolarite, genre

e. Dependent Variable: SENS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,741	1	41,741	41,699	,000 ^a
	Residual	195,199	195	1,001		
	Total	236,941	196			
2	Regression	58,483	2	29,242	31,788	,000 ^b
	Residual	178,457	194	,920		
	Total	236,941	196			
3	Regression	67,345	3	22,448	25,546	,000 ^c
	Residual	169,595	193	,879		
	Total	236,941	196			
4	Regression	71,518	4	17,880	20,752	,000 ^d
	Residual	165,423	192	,862		
	Total	236,941	196			

a. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I)

c. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I), niveau de scolarite

d. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I), niveau de scolarite, genre

e. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,408	,071		47,811	,000
	Zscore(ETHI_P)	,467	,072	,420	6,457	,000
2	(Constant)	3,414	,068		49,947	,000
	Zscore(ETHI_P)	,461	,069	,414	6,637	,000
	Zscore(ETHI_I)	,281	,066	,266	4,266	,000
3	(Constant)	3,859	,155		24,870	,000
	Zscore(ETHI_P)	,453	,068	,407	6,672	,000
	Zscore(ETHI_I)	,265	,064	,251	4,112	,000
	niveau de scolarite	-,129	,041	-,194	-3,176	,002
4	(Constant)	3,314	,291		11,371	,000
	Zscore(ETHI_P)	,435	,068	,391	6,430	,000
	Zscore(ETHI_I)	,239	,065	,227	3,690	,000
	niveau de scolarite	-,122	,040	-,184	-3,031	,003
	genre	,315	,143	,136	2,201	,029

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,268	3,549
	Zscore(ETHI_P)	,325	,610
2	(Constant)	3,279	3,549
	Zscore(ETHI_P)	,324	,598
	Zscore(ETHI_I)	,151	,410
3	(Constant)	3,553	4,165
	Zscore(ETHI_P)	,319	,587
	Zscore(ETHI_I)	,138	,392
	niveau de scolarite	-,209	-,049
4	(Constant)	2,739	3,888
	Zscore(ETHI_P)	,302	,569
	Zscore(ETHI_I)	,111	,367
	niveau de scolarite	-,202	-,043
	genre	,033	,597

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(ETHI_P)	,420	,420	,420	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(ETHI_P)	,420	,430	,414	,999	1,001
	Zscore(ETHI_I)	,275	,293	,266	,999	1,001
3	(Constant)					
	Zscore(ETHI_P)	,420	,433	,406	,998	1,002
	Zscore(ETHI_I)	,275	,284	,250	,994	1,006
	niveau de scolarite	-,229	-,223	-,193	,993	1,007
4	(Constant)					
	Zscore(ETHI_P)	,420	,421	,388	,984	1,016
	Zscore(ETHI_I)	,275	,257	,223	,962	1,040
	niveau de scolarite	-,229	-,214	-,183	,987	1,013
	genre	,244	,157	,133	,946	1,057

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^e

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	age	,164 ^a	2,501	,013	,177
	genre	,195 ^a	3,042	,003	,213
	niveau de scolarite	-,213 ^a	-3,362	,001	-,235
	Zscore(ETHI_I)	,266 ^a	4,266	,000	,293
	INT_ETHI	,008 ^a	,113	,910	,008
2	age	,153 ^b	2,434	,016	,173
	genre	,151 ^b	2,388	,018	,169
	niveau de scolarite	-,194 ^b	-3,176	,002	-,223
	INT_ETHI	,072 ^b	1,050	,295	,075
3	age	,114 ^c	1,787	,075	,128
	genre	,136 ^c	2,201	,029	,157
	INT_ETHI	,056 ^c	,832	,406	,060
4	age	,114 ^d	1,811	,072	,130
	INT_ETHI	,053 ^d	,799	,426	,058

Excluded Variables^e

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	age	,958	1,044	,958
	genre	,985	1,015	,985
	niveau de scolarite	,999	1,001	,999
	Zscore(ETHI_I)	,999	1,001	,999
	INT_ETHI	,873	1,146	,873
2	age	,956	1,046	,956
	genre	,951	1,051	,951
	niveau de scolarite	,993	1,007	,993
	INT_ETHI	,833	1,200	,833
3	age	,906	1,104	,906
	genre	,946	1,057	,946
	INT_ETHI	,828	1,207	,828
4	age	,906	1,104	,906
	INT_ETHI	,828	1,208	,828

- a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(ETHI_P)
- b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I)
- c. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I), niveau de scolarite
- d. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(ETHI_P), Zscore(ETHI_I), niveau de scolarite, genre
- e. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Zscore(ETHI_P)	Zscore(ETHI_I)	niveau de scolarite	genre
1	1	1,012	1,000	,49	,49			
	2	,988	1,012	,51	,51			
2	1	1,037	1,000	,26	,31	,39		
	2	,988	1,024	,63	,37	,01		
	3	,975	1,031	,11	,32	,60		
3	1	1,906	1,000	,05	,00	,00	,05	
	2	1,020	1,367	,00	,50	,47	,00	
	3	,977	1,397	,00	,49	,52	,00	
	4	9,720E-02	4,428	,95	,00	,01	,95	
4	1	2,814	1,000	,01	,00	,00	,02	,01
	2	1,028	1,654	,00	,45	,49	,00	,00
	3	,977	1,697	,00	,53	,47	,00	,00
	4	,149	4,339	,02	,01	,02	,79	,14
	5	3,150E-02	9,451	,97	,01	,02	,18	,85

- a. Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

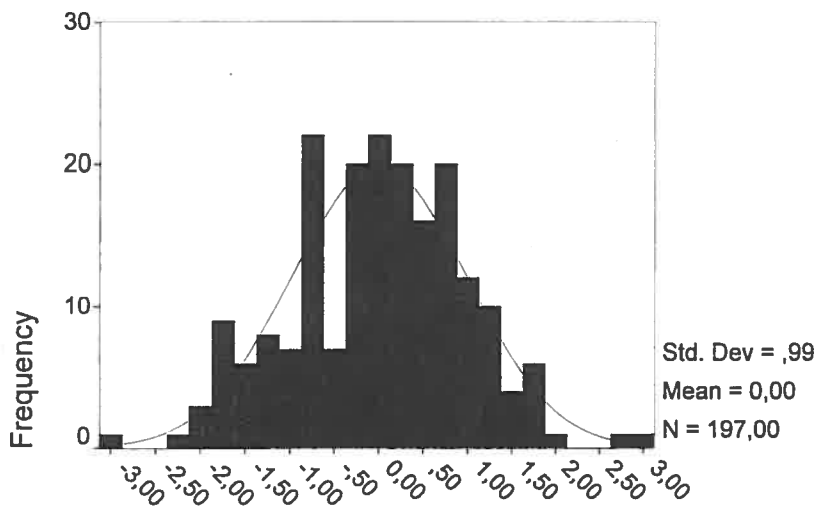
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7158	4,7960	3,4027	,6041	197
Residual	-2,7123	2,7531	-3,88E-16	,9187	197
Std. Predicted Value	-2,793	2,307	,000	1,000	197
Std. Residual	-2,922	2,966	,000	,990	197

a. Dependent Variable: SENS

Charts

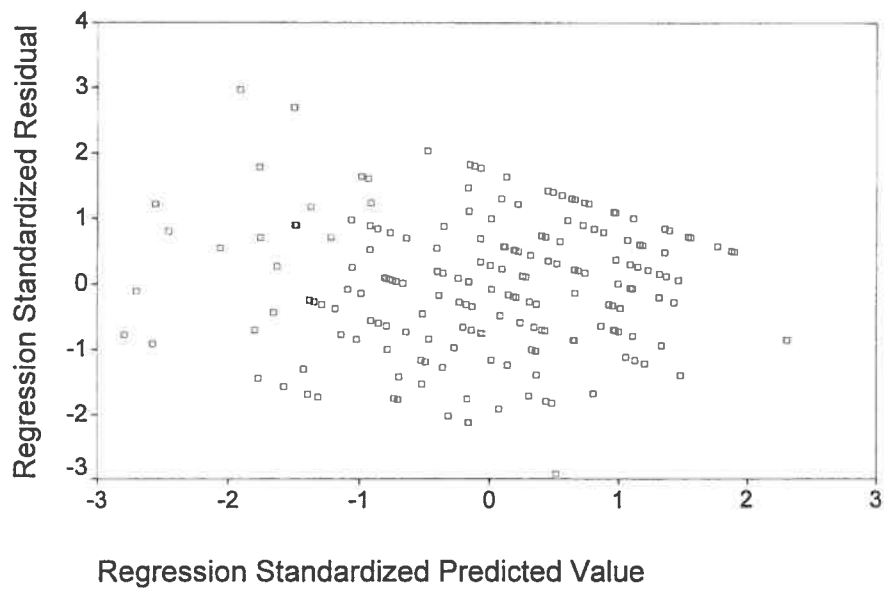
Histogram

Dependent Variable: SENS



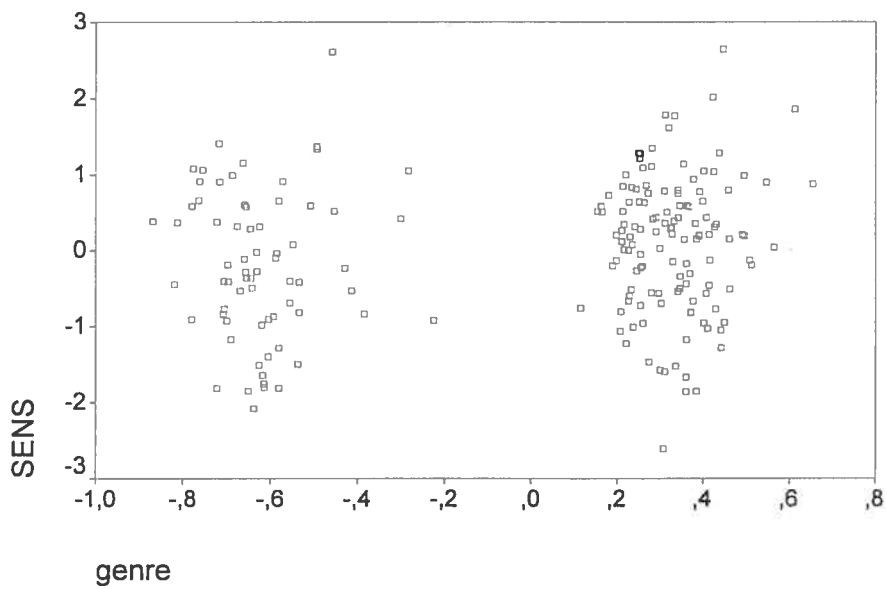
Scatterplot

Dependent Variable: SENS



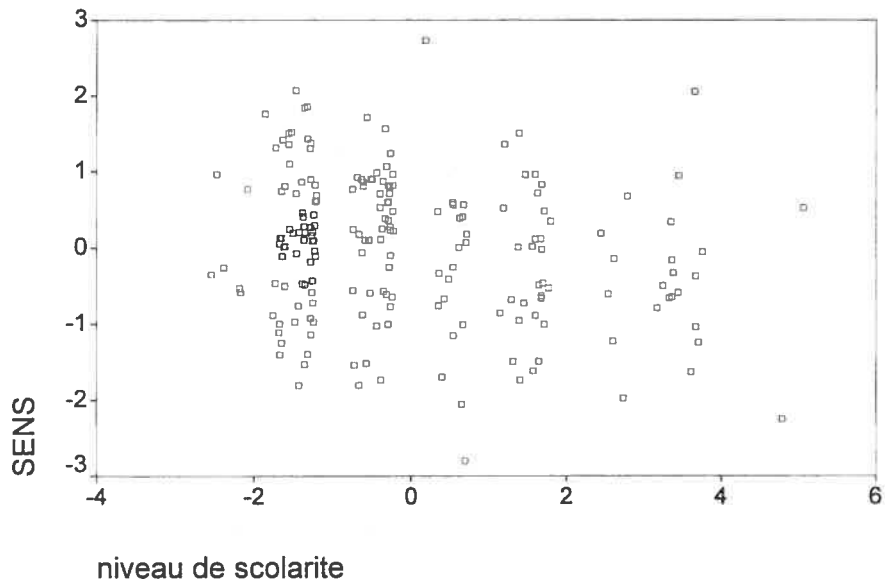
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



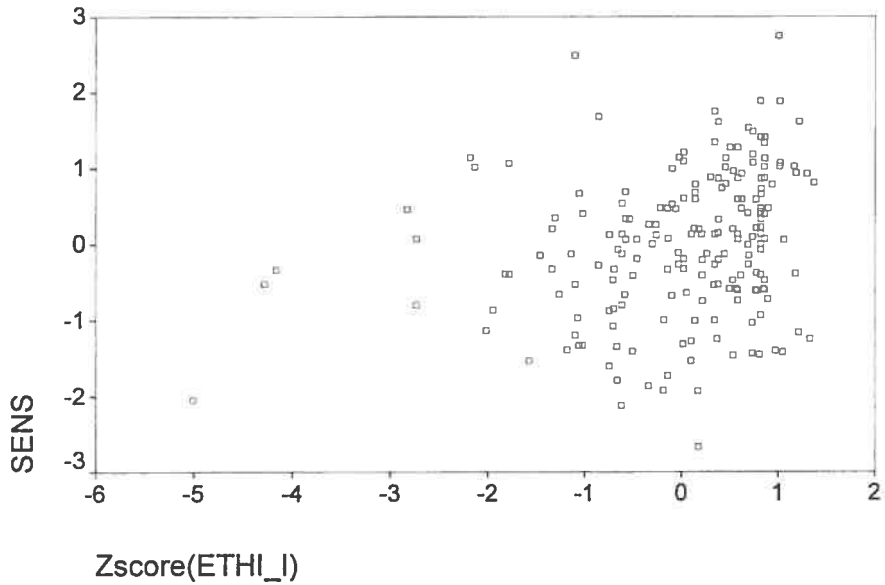
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



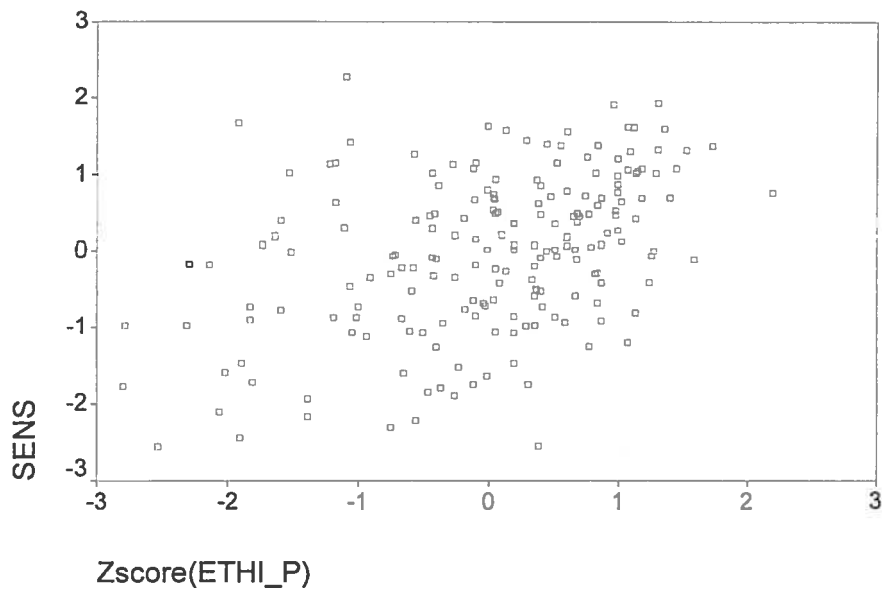
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 13

Regression (plaisir au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4167	1,1008	196
age	43,29	9,51	196
genre	1,65	,48	196
niveau de scolarite	3,48	1,66	196
Zscore(PLAI_I)	-5,51E-02	1,0234827	196
Zscore(PLAI_P)	-1,99E-02	1,0062112	196
INT_PLAI	9,848E-02	1,0894	196

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite	Zscore(PLAI_I)
Pearson Correlation	SENS	1,000	,225	,231	-,235	,218
	age	,225	1,000	,057	-,238	-,078
	genre	,231	,057	1,000	-,083	,195
	niveau de scolarite	-,235	-,238	-,083	1,000	,007
	Zscore(PLAI_I)	,218	-,078	,195	,007	1,000
	Zscore(PLAI_P)	,707	,262	,221	-,173	,095
	INT_PLAI	,141	,123	-,089	-,083	-,225
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,001	,000	,001
	age	,001	,	,213	,000	,140
	genre	,001	,213	,	,123	,003
	niveau de scolarite	,000	,000	,123	,	,463
	Zscore(PLAI_I)	,001	,140	,003	,463	,
	Zscore(PLAI_P)	,000	,000	,001	,008	,093
	INT_PLAI	,024	,042	,106	,122	,001
N	SENS	196	196	196	196	196
	age	196	196	196	196	196
	genre	196	196	196	196	196
	niveau de scolarite	196	196	196	196	196
	Zscore(PLAI_I)	196	196	196	196	196
	Zscore(PLAI_P)	196	196	196	196	196
	INT_PLAI	196	196	196	196	196

Correlations

		Zscore(PLAI_P)	INT_PLAI
Pearson Correlation	SENS	,707	,141
	age	,262	,123
	genre	,221	-,089
	niveau de scolarite	-,173	-,083
	Zscore(PLAI_I)	,095	-,225
	Zscore(PLAI_P)	1,000	,166
	INT_PLAI	,166	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,000	,024
	age	,000	,042
	genre	,001	,106
	niveau de scolarite	,008	,122
	Zscore(PLAI_I)	,093	,001
	Zscore(PLAI_P)	,	,010
	INT_PLAI	,010	,
N	SENS	196	196
	age	196	196
	genre	196	196
	niveau de scolarite	196	196
	Zscore(PLAI_I)	196	196
	Zscore(PLAI_P)	196	196
	INT_PLAI	196	196

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(PLAI_P)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	Zscore(PLAI_I)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
3	niveau de scolarite	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,498	,7801
2	,723 ^b	,523	,518	,7641
3	,733 ^c	,537	,530	,7548

Model Summary^d

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,500	194,263	1	194	,000
2	,023	9,255	1	193	,003
3	,014	5,780	1	192	,017

a. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I)

c. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I), niveau de scolarite

d. Dependent Variable: SENS

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,233	1	118,233	194,263	,000 ^a
	Residual	118,073	194	,609		
	Total	236,306	195			
2	Regression	123,636	2	61,818	105,892	,000 ^b
	Residual	112,670	193	,584		
	Total	236,306	195			
3	Regression	126,929	3	42,310	74,270	,000 ^c
	Residual	109,377	192	,570		
	Total	236,306	195			

a. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I)

c. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I), niveau de scolarite

d. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,432	,056		61,578	,000
	Zscore(PLAI_P)	,774	,056	,707	13,938	,000
2	(Constant)	3,441	,055		62,948	,000
	Zscore(PLAI_P)	,758	,055	,693	13,878	,000
	Zscore(PLAI_I)	,163	,054	,152	3,042	,003
3	(Constant)	3,717	,127		29,303	,000
	Zscore(PLAI_P)	,735	,055	,672	13,415	,000
	Zscore(PLAI_I)	,166	,053	,155	3,135	,002
	niveau de scolarite	-7,938E-02	,033	-,120	-2,404	,017

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,322	3,542
	Zscore(PLAI_P)	,664	,883
2	(Constant)	3,333	3,549
	Zscore(PLAI_P)	,650	,866
	Zscore(PLAI_I)	,057	,269
3	(Constant)	3,467	3,967
	Zscore(PLAI_P)	,627	,843
	Zscore(PLAI_I)	,062	,271
	niveau de scolarite	-,145	-,014

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(PLAI_P)	,707	,707	,707	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(PLAI_P)	,707	,707	,690	,991	1,009
	Zscore(PLAI_I)	,218	,214	,151	,991	1,009
3	(Constant)					
	Zscore(PLAI_P)	,707	,696	,659	,961	1,041
	Zscore(PLAI_I)	,218	,221	,154	,990	1,010
	niveau de scolarite	-,235	-,171	-,118	,970	1,031

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^d

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	age	,042 ^a	,801	,424	,058
	genre	,079 ^a	1,521	,130	,109
	niveau de scolarite	-,116 ^a	-2,280	,024	-,162
	Zscore(PLAI_I)	,152 ^a	3,042	,003	,214
	INT_PLAI	,025 ^a	,482	,630	,035
2	age	,060 ^b	1,151	,251	,083
	genre	,053 ^b	1,019	,309	,073
	niveau de scolarite	-,120 ^b	-2,404	,017	-,171
	INT_PLAI	,066 ^b	1,280	,202	,092
3	age	,036 ^c	,694	,489	,050
	genre	,047 ^c	,908	,365	,066
	INT_PLAI	,060 ^c	1,170	,243	,084

Excluded Variables^d

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	age	,931	1,074	,931
	genre	,951	1,051	,951
	niveau de scolarite	,970	1,031	,970
	Zscore(PLAI_I)	,991	1,009	,991
	INT_PLAI	,973	1,028	,973
2	age	,921	1,086	,918
	genre	,921	1,086	,921
	niveau de scolarite	,970	1,031	,961
	INT_PLAI	,914	1,094	,914
3	age	,883	1,132	,883
	genre	,918	1,089	,918
	INT_PLAI	,912	1,097	,912

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(PLAI_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I)

c. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I), niveau de scolarite

d. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Zscore(PLAI_P)	Zscore(PLAI_I)	niveau de scolarite
1	1	1,020	1,000	,49	,49		
	2	,980	1,020	,51	,51		
2	1	1,119	1,000	,15	,33	,40	
	2	,983	1,067	,78	,23	,01	
	3	,897	1,117	,08	,44	,59	
3	1	1,916	1,000	,05	,00	,00	,05
	2	1,083	1,330	,00	,44	,45	,00
	3	,906	1,454	,00	,52	,55	,00
	4	9,423E-02	4,510	,95	,03	,00	,95

a. Dependent Variable: SENS

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	SENS
97	-3,341	1,33

a. Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

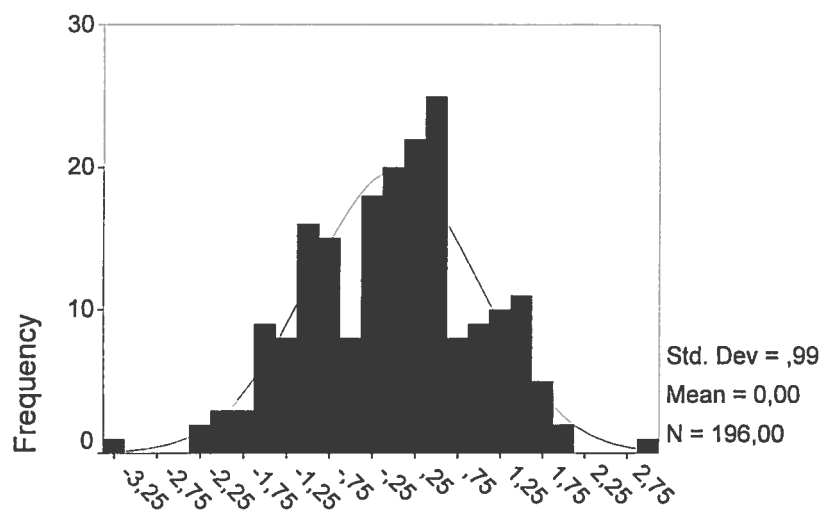
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,3221	5,0580	3,4167	,8068	196
Residual	-2,5214	2,1815	,0000	,7489	196
Std. Predicted Value	-2,596	2,034	,000	1,000	196
Std. Residual	-3,341	2,890	,000	,992	196

a. Dependent Variable: SENS

Charts

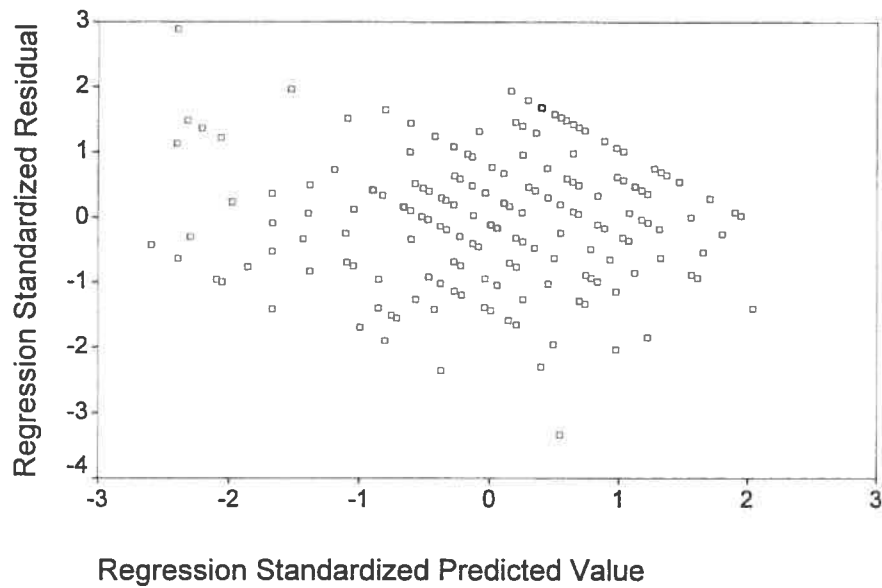
Histogram

Dependent Variable: SENS



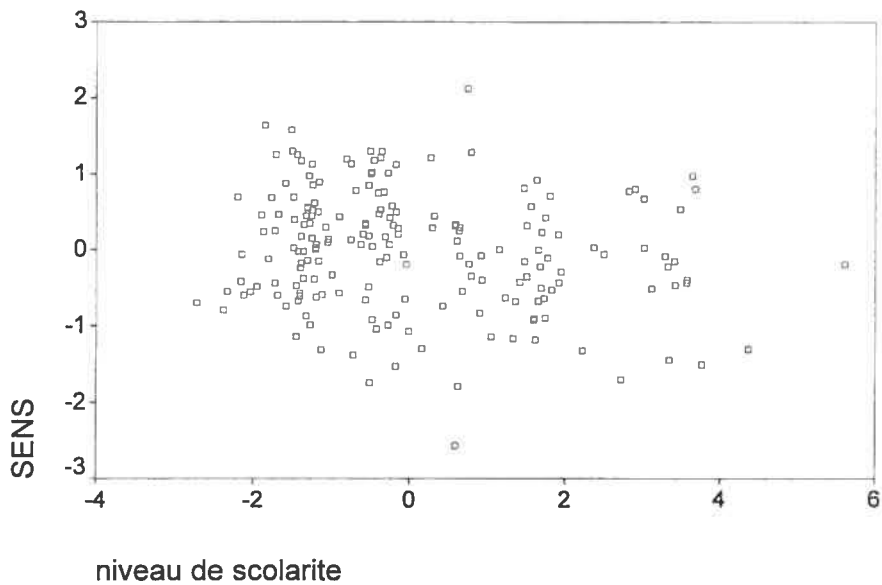
Scatterplot

Dependent Variable: SENS



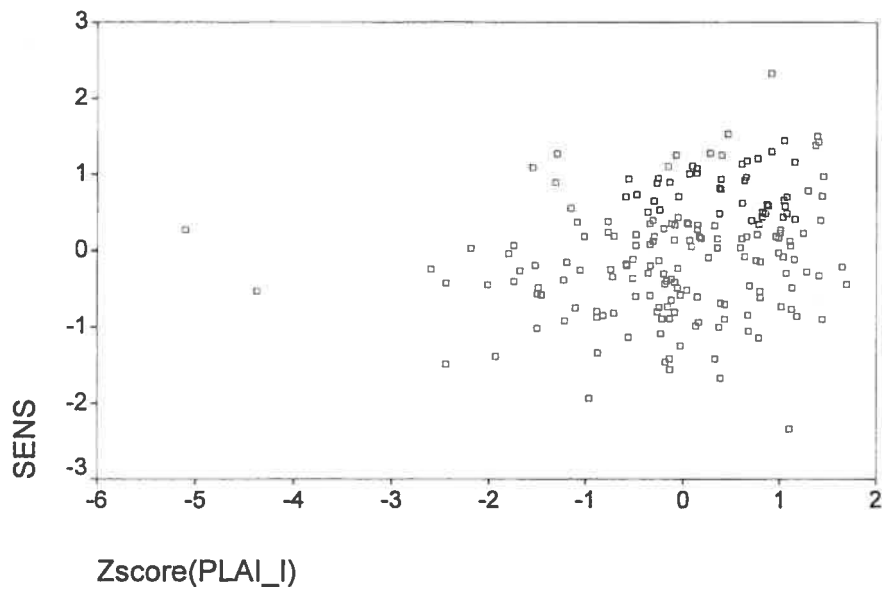
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



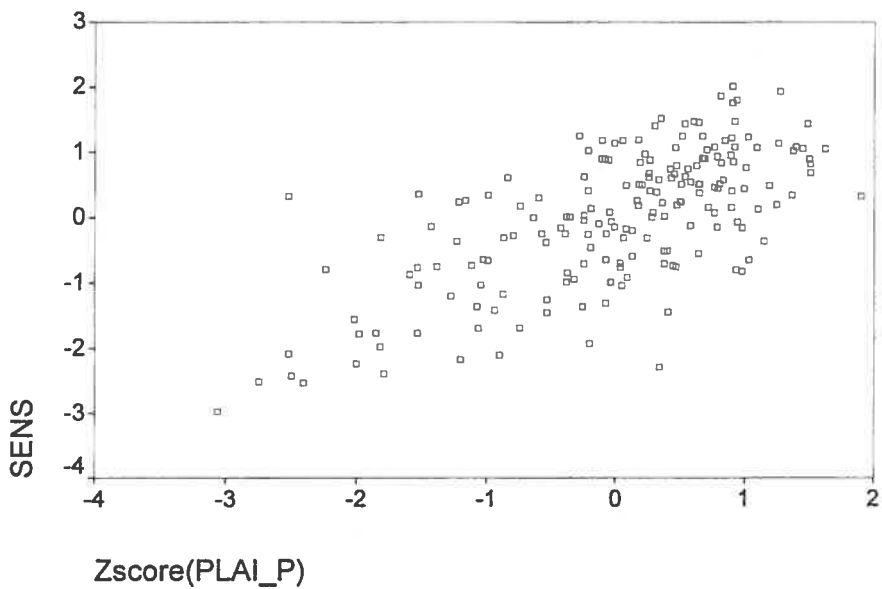
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Sens du travail

Annexe 14

Regression (autonomie au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4179	1,1025	201
age	43,23	9,26	201
genre	1,65	,48	201
niveau de scolarite	3,47	1,66	201
Zscore(aut_I)	-6,03E-03	,9947178	201
Zscore(aut_P)	-5,20E-03	,9860230	201
INT_AUT	9,723E-02	1,0351	201

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite	Zscore(aut_I)
Pearson Correlation	SENS	1,000	,223	,233	-,226	,230
	age	,223	1,000	,053	-,229	,072
	genre	,233	,053	1,000	-,090	,184
	niveau de scolarite	-,226	-,229	-,090	1,000	-,080
	Zscore(aut_I)	,230	,072	,184	-,080	1,000
	Zscore(aut_P)	,497	,268	,082	-,118	,100
	INT_AUT	,097	,087	,045	,030	-,019
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,000	,001	,001
	age	,001	,	,227	,001	,155
	genre	,000	,227	,	,101	,005
	niveau de scolarite	,001	,001	,101	,	,130
	Zscore(aut_I)	,001	,155	,005	,130	,
	Zscore(aut_P)	,000	,000	,125	,048	,080
	INT_AUT	,086	,111	,261	,335	,397
N	SENS	201	201	201	201	201
	age	201	201	201	201	201
	genre	201	201	201	201	201
	niveau de scolarite	201	201	201	201	201
	Zscore(aut_I)	201	201	201	201	201
	Zscore(aut_P)	201	201	201	201	201
	INT_AUT	201	201	201	201	201

Correlations

		Zscore(aut_P)	INT_AUT
Pearson Correlation	SENS	,497	,097
	age	,268	,087
	genre	,082	,045
	niveau de scolarite	-,118	,030
	Zscore(aut_I)	,100	-,019
	Zscore(aut_P)	1,000	,135
	INT_AUT	,135	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,000	,086
	age	,000	,111
	genre	,125	,261
	niveau de scolarite	,048	,335
	Zscore(aut_I)	,080	,397
	Zscore(aut_P)	,	,028
	INT_AUT	,028	,
N	SENS	201	201
	age	201	201
	genre	201	201
	niveau de scolarite	201	201
	Zscore(aut_I)	201	201
	Zscore(aut_P)	201	201
	INT_AUT	201	201

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(aut_P)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	genre	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
3	niveau de scolarite	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
4	Zscore(aut_I)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,243	,9593
2	,533 ^b	,284	,277	,9375
3	,555 ^c	,308	,297	,9242
4	,573 ^d	,328	,314	,9131

Model Summary^e

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,247	65,160	1	199	,000
2	,037	10,370	1	198	,001
3	,024	6,737	1	197	,010
4	,020	5,814	1	196	,017

a. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P), genre

c. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P), genre, niveau de scolarite

d. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P), genre, niveau de scolarite, Zscore(aut_I)

e. Dependent Variable: SENS

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,969	1	59,969	65,160	,000 ^a
	Residual	183,148	199	,920		
	Total	243,118	200			
2	Regression	69,084	2	34,542	39,299	,000 ^b
	Residual	174,034	198	,879		
	Total	243,118	200			
3	Regression	74,839	3	24,946	29,204	,000 ^c
	Residual	168,279	197	,854		
	Total	243,118	200			
4	Regression	79,687	4	19,922	23,892	,000 ^d
	Residual	163,431	196	,834		
	Total	243,118	200			

a. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P), genre

c. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P), genre, niveau de scolarite

d. Predictors: (Constant), Zscore(aut_P), genre, niveau de scolarite, Zscore(aut_I)

e. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,421	,068		50,553	,000
	Zscore(aut_P)	,555	,069	,497	8,072	,000
2	(Constant)	2,680	,239		11,196	,000
	Zscore(aut_P)	,538	,067	,481	7,970	,000
	genre	,448	,139	,194	3,220	,001
3	(Constant)	3,087	,283		10,895	,000
	Zscore(aut_P)	,518	,067	,464	7,746	,000
	genre	,419	,138	,182	3,044	,003
	niveau de scolarite	-,104	,040	-,155	-2,596	,010
4	(Constant)	3,164	,282		11,230	,000
	Zscore(aut_P)	,506	,066	,452	7,623	,000
	genre	,362	,138	,157	2,620	,009
	niveau de scolarite	-9,823E-02	,039	-,147	-2,489	,014
	Zscore(aut_I)	,160	,066	,144	2,411	,017

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,287	3,554
	Zscore(aut_P)	,420	,691
2	(Constant)	2,208	3,152
	Zscore(aut_P)	,405	,671
	genre	,174	,723
3	(Constant)	2,528	3,646
	Zscore(aut_P)	,386	,650
	genre	,148	,691
	niveau de scolarite	-,182	-,025
4	(Constant)	2,609	3,720
	Zscore(aut_P)	,375	,636
	genre	,089	,634
	niveau de scolarite	-,176	-,020
	Zscore(aut_I)	,029	,291

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(aut_P)	,497	,497	,497	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(aut_P)	,497	,493	,479	,993	1,007
	genre	,233	,223	,194	,993	1,007
3	(Constant)					
	Zscore(aut_P)	,497	,483	,459	,981	1,019
	genre	,233	,212	,180	,987	1,013
	niveau de scolarite	-,226	-,182	-,154	,980	1,021
4	(Constant)					
	Zscore(aut_P)	,497	,478	,446	,975	1,026
	genre	,233	,184	,153	,957	1,044
	niveau de scolarite	-,226	-,175	-,146	,977	1,024
	Zscore(aut_I)	,230	,170	,141	,956	1,046

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^e

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	age	,097 ^a	1,522	,130	,108
	genre	,194 ^a	3,220	,001	,223
	niveau de scolarite	-,170 ^a	-2,795	,006	-,195
	Zscore(aut_I)	,182 ^a	3,008	,003	,209
	INT_AUT	,030 ^a	,484	,629	,034
2	age	,090 ^b	1,452	,148	,103
	niveau de scolarite	-,155 ^b	-2,596	,010	-,182
	Zscore(aut_I)	,153 ^b	2,521	,013	,177
	INT_AUT	,023 ^b	,383	,702	,027
3	age	,060 ^c	,958	,339	,068
	Zscore(aut_I)	,144 ^c	2,411	,017	,170
	INT_AUT	,031 ^c	,519	,604	,037
4	age	,056 ^d	,894	,373	,064
	INT_AUT	,036 ^d	,614	,540	,044

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	age	,928	1,078	,928
	genre	,993	1,007	,993
	niveau de scolarite	,986	1,014	,986
	Zscore(aut_I)	,990	1,010	,990
	INT_AUT	,982	1,019	,982
2	age	,927	1,079	,923
	niveau de scolarite	,980	1,021	,980
	Zscore(aut_I)	,959	1,043	,959
	INT_AUT	,980	1,020	,976
3	age	,888	1,126	,888
	Zscore(aut_I)	,956	1,046	,956
	INT_AUT	,978	1,022	,963
4	age	,887	1,127	,887
	INT_AUT	,977	1,024	,955

- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(aut_P)
- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(aut_P), genre
- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(aut_P), genre, niveau de scolarite
- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(aut_P), genre, niveau de scolarite, Zscore(aut_I)
- Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	1,005	1,000
	2	,995	1,005
2	1	1,961	1,000
	2	1,000	1,400
	3	3,890E-02	7,100
3	1	2,815	1,000
	2	1,003	1,675
	3	,150	4,336
	4	3,269E-02	9,280
4	1	2,815	1,000
	2	1,106	1,595
	3	,900	1,768
	4	,147	4,378
	5	3,208E-02	9,366

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	Zscore(aut_P)	genre	niveau de scolarite	Zscore(aut_I)
1	1	,50	,50			
	2	,50	,50			
2	1	,02	,00	,02		
	2	,00	,99	,00		
	3	,98	,01	,98		
3	1	,01	,00	,01	,02	
	2	,00	,97	,00	,00	
	3	,02	,03	,15	,78	
	4	,98	,00	,84	,20	
4	1	,01	,00	,01	,02	,00
	2	,00	,44	,00	,00	,43
	3	,00	,54	,00	,00	,53
	4	,02	,02	,15	,79	,02
	5	,97	,00	,84	,19	,02

a. Dependent Variable: SENS

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	SENS
238	3,084	4,67

a. Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

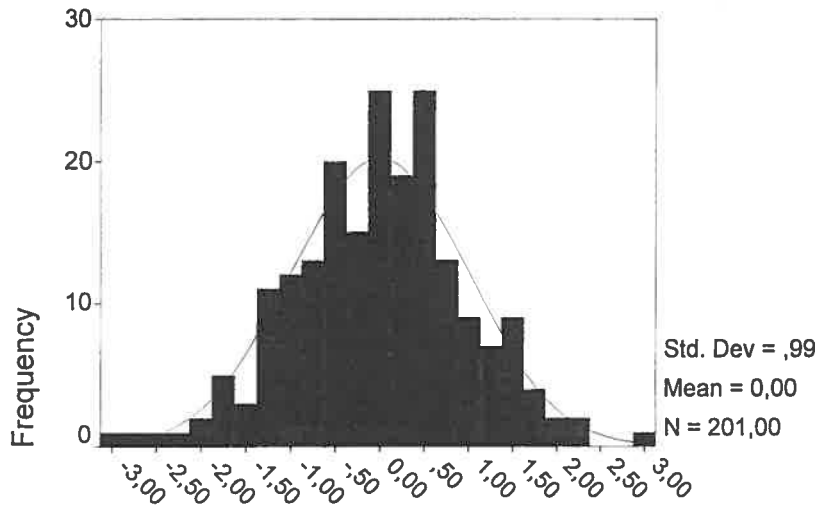
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7545	4,8667	3,4179	,6312	201
Residual	-2,7009	2,8160	2,209E-18	,9040	201
Std. Predicted Value	-2,635	2,295	,000	1,000	201
Std. Residual	-2,958	3,084	,000	,990	201

a. Dependent Variable: SENS

Charts

Histogram

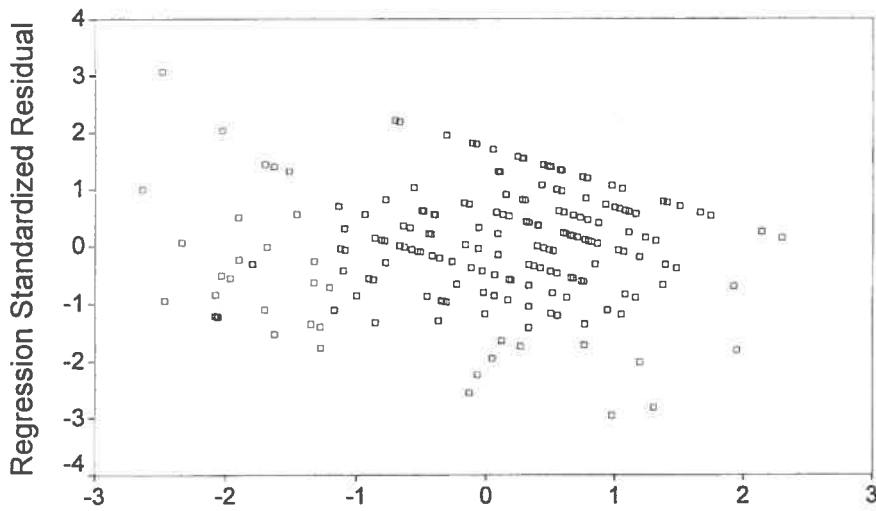
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

Scatterplot

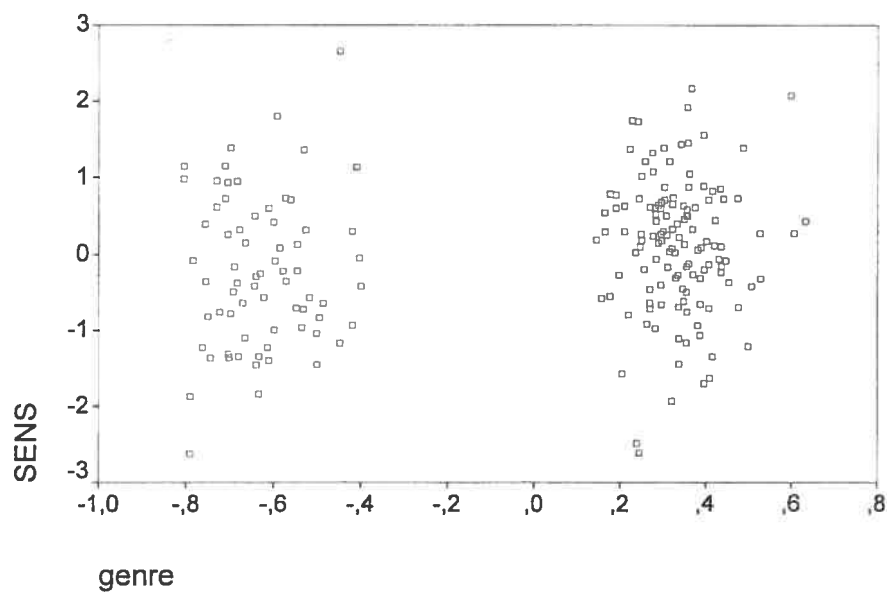
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Predicted Value

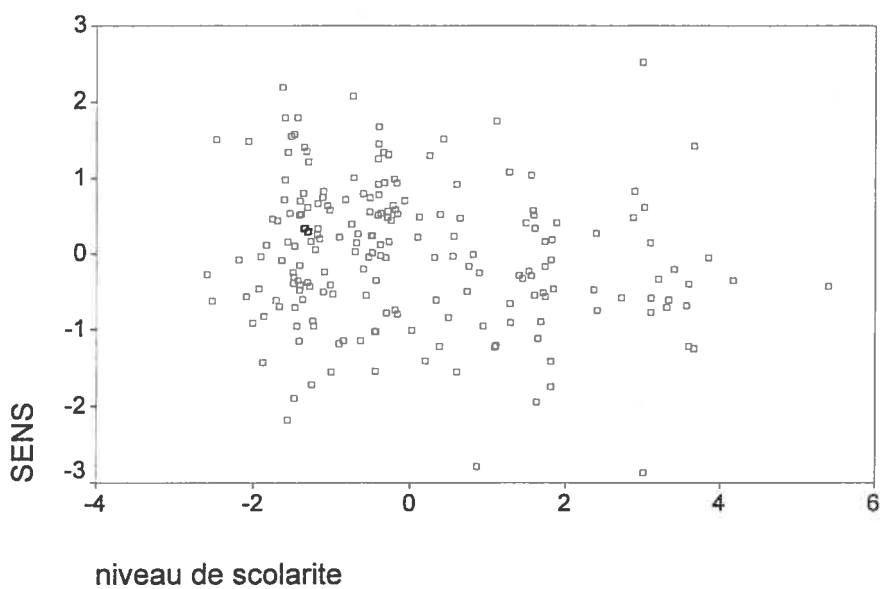
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



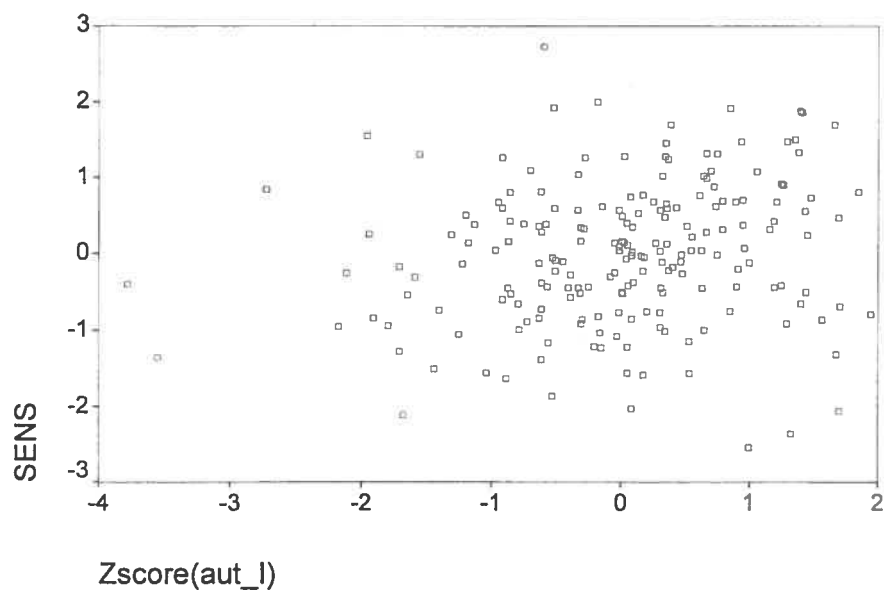
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



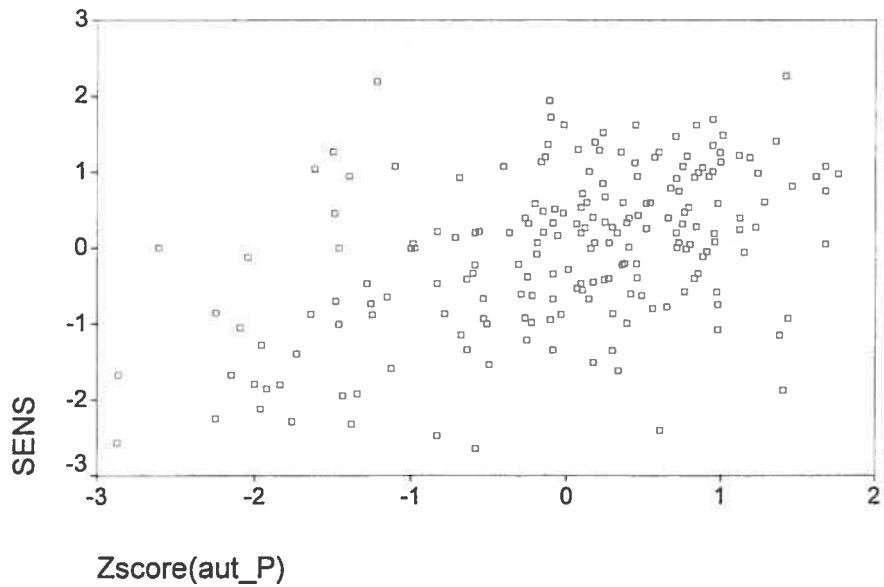
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 15

Regression (qualité des relations)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4224	1,1022	202
age	43,37	9,36	202
genre	1,65	,48	202
niveau de scolarite	3,44	1,65	202
Zscore(QUREL_I)	1,841E-02	1,0191385	202
Zscore(QUREL_P)	-1,24E-02	1,0181368	202
INT_QUA	,2875	1,0744	202

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite	Zscore(QUREL_I)
Pearson Correlation	SENS	1,000	,212	,236	-,241	,283
	age	,212	1,000	,061	-,246	,043
	genre	,236	,061	1,000	-,099	,148
	niveau de scolarite	-,241	-,246	-,099	1,000	-,027
	Zscore(QUREL_I)	,283	,043	,148	-,027	1,000
	Zscore(QUREL_P)	,558	,174	,142	-,148	,279
	INT_QUA	,053	,093	,043	-,013	-,297
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,000	,000	,000
	age	,001	,	,192	,000	,274
	genre	,000	,192	,	,080	,018
	niveau de scolarite	,000	,000	,080	,	,351
	Zscore(QUREL_I)	,000	,274	,018	,351	,
	Zscore(QUREL_P)	,000	,007	,022	,018	,000
	INT_QUA	,229	,094	,271	,427	,000
N	SENS	202	202	202	202	202
	age	202	202	202	202	202
	genre	202	202	202	202	202
	niveau de scolarite	202	202	202	202	202
	Zscore(QUREL_I)	202	202	202	202	202
	Zscore(QUREL_P)	202	202	202	202	202
	INT_QUA	202	202	202	202	202

Correlations

		Zscore(Q UREL_P)	INT_QUA
Pearson Correlation	SENS	,558	,053
	age	,174	,093
	genre	,142	,043
	niveau de scolarite	-,148	-,013
	Zscore(QUREL_I)	,279	-,297
	Zscore(QUREL_P)	1,000	,182
	INT_QUA	,182	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,000	,229
	age	,007	,094
	genre	,022	,271
	niveau de scolarite	,018	,427
	Zscore(QUREL_I)	,000	,000
	Zscore(QUREL_P)	,	,005
	INT_QUA	,005	,
N	SENS	202	202
	age	202	202
	genre	202	202
	niveau de scolarite	202	202
	Zscore(QUREL_I)	202	202
	Zscore(QUREL_P)	202	202
	INT_QUA	202	202

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(QUREL_P)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	niveau de scolarite	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
3	genre	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
4	Zscore(QUREL_I)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,308	,9171
2	,580 ^b	,337	,330	,9021
3	,598 ^c	,358	,348	,8898
4	,610 ^d	,372	,360	,8821

Model Summary^e

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,311	90,322	1	200	,000
2	,026	7,689	1	199	,006
3	,021	6,564	1	198	,011
4	,014	4,478	1	197	,036

a. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite

c. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite, genre

d. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite, genre, Zscore(QUREL_I)

e. Dependent Variable: SENS

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,965	1	75,965	90,322	,000 ^a
	Residual	168,209	200	,841		
	Total	244,174	201			
2	Regression	82,223	2	41,111	50,516	,000 ^b
	Residual	161,951	199	,814		
	Total	244,174	201			
3	Regression	87,419	3	29,140	36,807	,000 ^c
	Residual	156,755	198	,792		
	Total	244,174	201			
4	Regression	90,903	4	22,726	29,209	,000 ^d
	Residual	153,271	197	,778		
	Total	244,174	201			

a. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite

c. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite, genre

d. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite, genre, Zscore(QUREL_I)

e. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,430	,065		53,151	,000
	Zscore(QUREL_P)	,604	,064	,558	9,504	,000
2	(Constant)	3,802	,148		25,608	,000
	Zscore(QUREL_P)	,578	,063	,534	9,145	,000
	niveau de scolarite	-,108	,039	-,162	-2,773	,006
3	(Constant)	3,213	,272		11,793	,000
	Zscore(QUREL_P)	,557	,063	,515	8,863	,000
	niveau de scolarite	-,100	,039	-,150	-2,598	,010
	genre	,340	,133	,148	2,562	,011
4	(Constant)	3,271	,271		12,048	,000
	Zscore(QUREL_P)	,521	,065	,481	8,065	,000
	niveau de scolarite	-,102	,038	-,153	-2,671	,008
	genre	,308	,133	,134	2,321	,021
	Zscore(QUREL_I)	,135	,064	,125	2,116	,036

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,303	3,557
	Zscore(QUREL_P)	,479	,729
2	(Constant)	3,509	4,095
	Zscore(QUREL_P)	,453	,702
	niveau de scolarite	-,185	-,031
3	(Constant)	2,676	3,751
	Zscore(QUREL_P)	,433	,681
	niveau de scolarite	-,177	-,024
	genre	,078	,603
4	(Constant)	2,736	3,806
	Zscore(QUREL_P)	,394	,648
	niveau de scolarite	-,178	-,027
	genre	,046	,569
	Zscore(QUREL_I)	,009	,262

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(QUREL_P)	,558	,558	,558	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(QUREL_P)	,558	,544	,528	,978	1,022
	niveau de scolarite	-,241	-,193	-,160	,978	1,022
3	(Constant)					
	Zscore(QUREL_P)	,558	,533	,505	,962	1,040
	niveau de scolarite	-,241	-,182	-,148	,972	1,029
	genre	,236	,179	,146	,974	1,027
4	(Constant)					
	Zscore(QUREL_P)	,558	,498	,455	,895	1,118
	niveau de scolarite	-,241	-,187	-,151	,971	1,030
	genre	,236	,163	,131	,961	1,041
	Zscore(QUREL_I)	,283	,149	,119	,910	1,099

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^e

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	age	,118 ^a	2,003	,047	,141
	genre	,160 ^a	2,739	,007	,191
	niveau de scolarite	-,162 ^a	-2,773	,006	-,193
	Zscore(QUREL_I)	,139 ^a	2,294	,023	,160
	INT_QUA	-,051 ^a	-,852	,395	-,060
2	age	,086 ^b	1,434	,153	,101
	genre	,148 ^b	2,562	,011	,179
	Zscore(QUREL_I)	,141 ^b	2,376	,018	,166
	INT_QUA	-,049 ^b	-,826	,410	-,059
3	age	,083 ^c	1,402	,163	,099
	Zscore(QUREL_I)	,125 ^c	2,116	,036	,149
	INT_QUA	-,051 ^c	-,887	,376	-,063
4	age	,084 ^d	1,426	,156	,101
	INT_QUA	-,007 ^d	-,113	,910	-,008

Excluded Variables^e

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	age	,970	1,031	,970
	genre	,980	1,021	,980
	niveau de scolarite	,978	1,022	,978
	Zscore(QUREL_I)	,922	1,084	,922
	INT_QUA	,967	1,034	,967
2	age	,920	1,087	,920
	genre	,974	1,027	,962
	Zscore(QUREL_I)	,922	1,084	,903
	INT_QUA	,966	1,035	,945
3	age	,920	1,087	,920
	Zscore(QUREL_I)	,910	1,099	,895
	INT_QUA	,966	1,035	,931
4	age	,920	1,087	,878
	INT_QUA	,831	1,203	,783

- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(QUREL_P)
- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite
- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite, genre
- Predictors in the Model: (Constant), Zscore(QUREL_P), niveau de scolarite, genre, Zscore(QUREL_I)
- Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Zscore(Q UREL_P)	niveau de scolarite	genre	Zscore(Q UREL_I)
1	1	1,012	1,000	,49	,49			
	2	,988	1,012	,51	,51			
2	1	1,906	1,000	,05	,00	,05		
	2	,998	1,382	,00	,97	,00		
	3	9,552E-02	4,468	,95	,02	,95		
3	1	2,813	1,000	,01	,00	,02	,01	
	2	1,006	1,672	,00	,95	,00	,00	
	3	,149	4,350	,02	,05	,78	,15	
	4	3,256E-02	9,296	,97	,00	,20	,84	
4	1	2,814	1,000	,01	,00	,02	,01	,00
	2	1,284	1,481	,00	,35	,00	,00	,35
	3	,722	1,975	,00	,61	,00	,00	,64
	4	,149	4,352	,02	,04	,78	,15	,00
	5	3,216E-02	9,354	,97	,00	,20	,84	,01

- Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

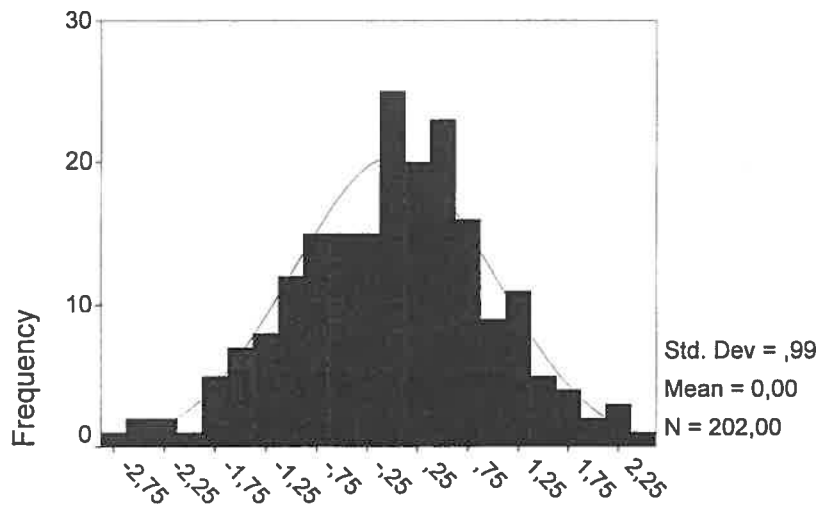
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,5810	4,7099	3,4224	,6725	202
Residual	-2,4275	2,2709	-3,74E-17	,8732	202
Std. Predicted Value	-2,738	1,914	,000	1,000	202
Std. Residual	-2,752	2,575	,000	,990	202

a. Dependent Variable: SENS

Charts

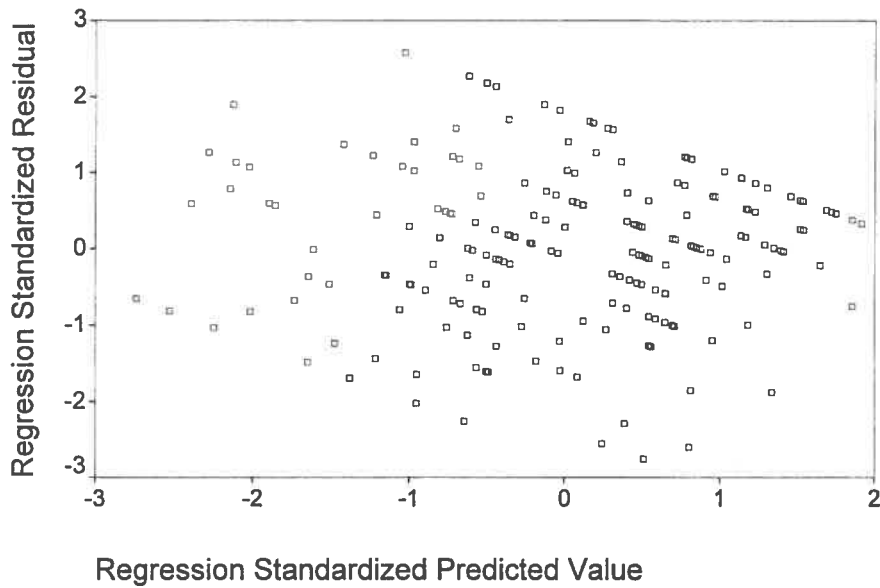
Histogram

Dependent Variable: SENS



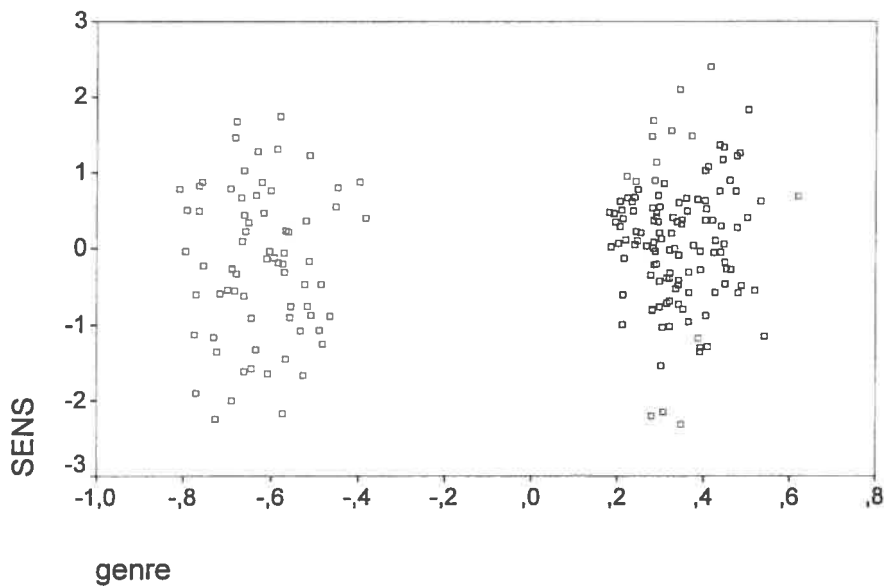
Scatterplot

Dependent Variable: SENS



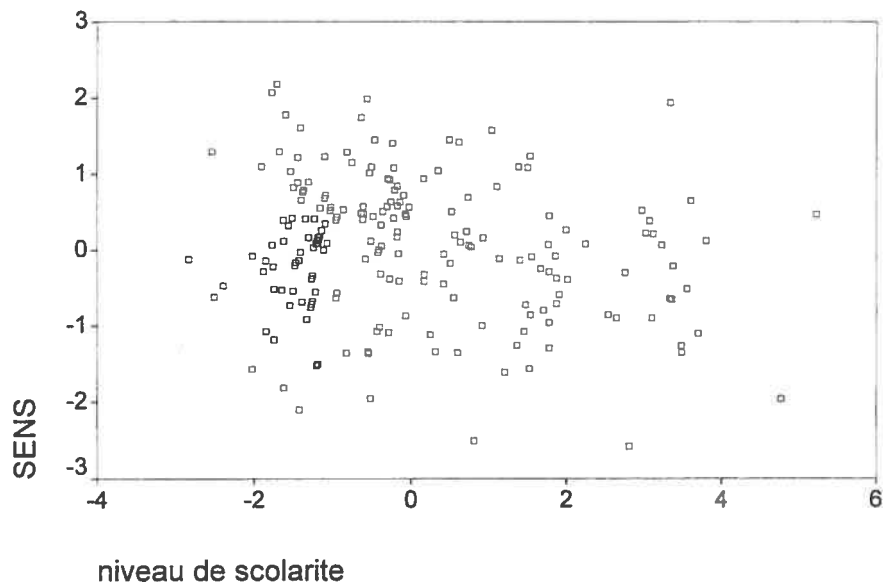
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



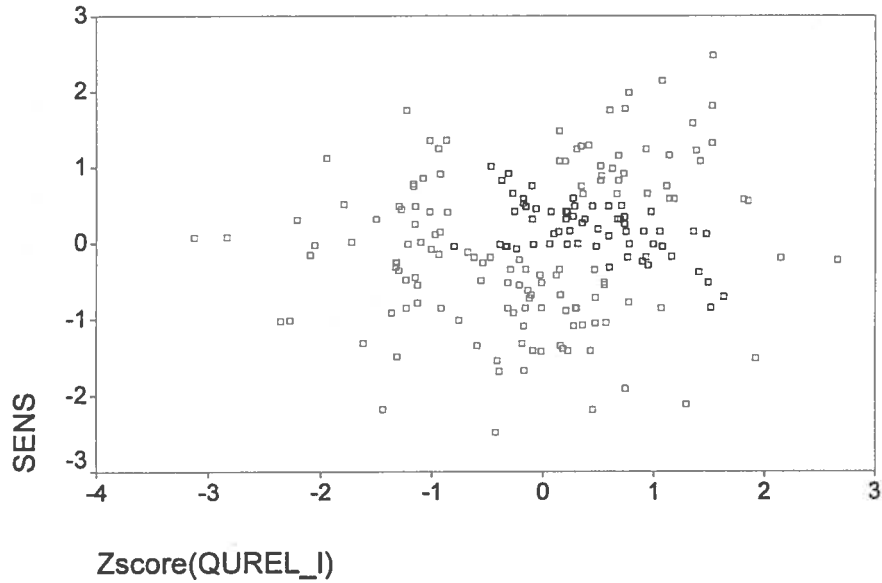
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



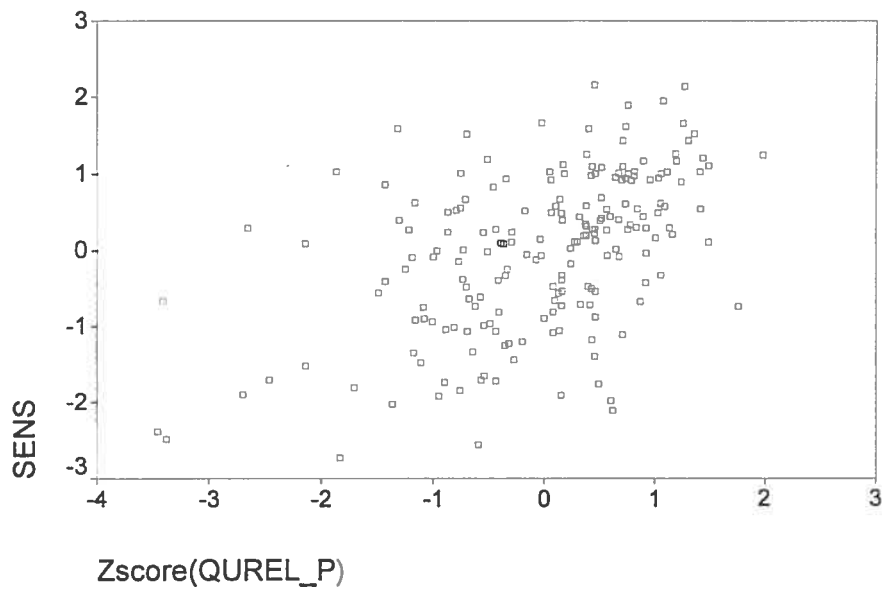
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 16



Regression (utilité du travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4233	1,0955	200
age	43,24	9,42	200
genre	1,65	,48	200
niveau de scolarite	3,49	1,65	200
Zscore(UTILI_I)	8,051E-03	,9710933	200
Zscore(UTILI_P)	9,733E-03	1,0243589	200
INT_UTI	,4517	1,2123	200

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite	Zscore(UTILI_I)
Pearson Correlation	SENS	1,000	,217	,233	-,236	,357
	age	,217	1,000	,044	-,233	,017
	genre	,233	,044	1,000	-,089	,138
	niveau de scolarite	-,236	-,233	-,089	1,000	-,038
	Zscore(UTILI_I)	,357	,017	,138	-,038	1,000
	Zscore(UTILI_P)	,506	,131	,121	-,024	,456
	INT_UTI	-,080	-,179	-,059	-,036	-,213
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,000	,000	,000
	age	,001	,	,266	,000	,408
	genre	,000	,266	,	,104	,026
	niveau de scolarite	,000	,000	,104	,	,298
	Zscore(UTILI_I)	,000	,408	,026	,298	,
	Zscore(UTILI_P)	,000	,032	,043	,369	,000
	INT_UTI	,130	,005	,204	,308	,001
N	SENS	200	200	200	200	200
	age	200	200	200	200	200
	genre	200	200	200	200	200
	niveau de scolarite	200	200	200	200	200
	Zscore(UTILI_I)	200	200	200	200	200
	Zscore(UTILI_P)	200	200	200	200	200
	INT_UTI	200	200	200	200	200

Correlations

		Zscore(UT ILI_P)	INT_UTI
Pearson Correlation	SENS	,506	-,080
	age	,131	-,179
	genre	,121	-,059
	niveau de scolarite	-,024	-,036
	Zscore(UTILI_I)	,456	-,213
	Zscore(UTILI_P)	1,000	-,206
	INT_UTI	-,206	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,000	,130
	age	,032	,005
	genre	,043	,204
	niveau de scolarite	,369	,308
	Zscore(UTILI_I)	,000	,001
	Zscore(UTILI_P)	,	,002
	INT_UTI	,002	,
N	SENS	200	200
	age	200	200
	genre	200	200
	niveau de scolarite	200	200
	Zscore(UTILI_I)	200	200
	Zscore(UTILI_P)	200	200
	INT_UTI	200	200

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(UTI LI_P)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	niveau de scolarite	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
3	genre	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
4	Zscore(UTI LI_I)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,252	,9472
2	,553 ^b	,306	,299	,9171
3	,574 ^c	,330	,320	,9036
4	,587 ^d	,345	,331	,8959

Model Summary^e

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,256	68,207	1	198	,000
2	,050	14,187	1	197	,000
3	,024	6,935	1	196	,009
4	,015	4,400	1	195	,037

a. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite

c. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite, genre

d. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite, genre, Zscore(UTILI_I)

e. Dependent Variable: SENS

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,191	1	61,191	68,207	,000 ^a
	Residual	177,633	198	,897		
	Total	238,824	199			
2	Regression	73,124	2	36,562	43,469	,000 ^b
	Residual	165,700	197	,841		
	Total	238,824	199			
3	Regression	78,787	3	26,262	32,164	,000 ^c
	Residual	160,038	196	,817		
	Total	238,824	199			
4	Regression	82,318	4	20,579	25,641	,000 ^d
	Residual	156,507	195	,803		
	Total	238,824	199			

a. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite

c. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite, genre

d. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite, genre, Zscore(UTILI_I)

e. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,418	,067		51,032	,000
	Zscore(UTILI_P)	,541	,066	,506	8,259	,000
2	(Constant)	3,935	,152		25,910	,000
	Zscore(UTILI_P)	,536	,063	,501	8,437	,000
	niveau de scolarite	-,148	,039	-,224	-3,767	,000
3	(Constant)	3,316	,279		11,890	,000
	Zscore(UTILI_P)	,516	,063	,482	8,186	,000
	niveau de scolarite	-,139	,039	-,210	-3,579	,000
	genre	,357	,135	,156	2,633	,009
4	(Constant)	3,351	,277		12,099	,000
	Zscore(UTILI_P)	,450	,070	,421	6,449	,000
	niveau de scolarite	-,138	,039	-,207	-3,562	,000
	genre	,331	,135	,144	2,453	,015
	Zscore(UTILI_I)	,155	,074	,137	2,098	,037

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,286	3,550
	Zscore(UTILI_P)	,412	,671
2	(Constant)	3,636	4,235
	Zscore(UTILI_P)	,410	,661
	niveau de scolarite	-,226	-,071
3	(Constant)	2,766	3,866
	Zscore(UTILI_P)	,392	,640
	niveau de scolarite	-,216	-,063
	genre	,090	,624
4	(Constant)	2,805	3,898
	Zscore(UTILI_P)	,313	,588
	niveau de scolarite	-,214	-,061
	genre	,065	,597
	Zscore(UTILI_I)	,009	,300

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(UTILI_P)	,506	,506	,506	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(UTILI_P)	,506	,515	,501	,999	1,001
	niveau de scolarite	-,236	-,259	-,224	,999	1,001
3	(Constant)					
	Zscore(UTILI_P)	,506	,505	,479	,985	1,015
	niveau de scolarite	-,236	-,248	-,209	,992	1,008
	genre	,233	,185	,154	,978	1,023
4	(Constant)					
	Zscore(UTILI_P)	,506	,419	,374	,788	1,268
	niveau de scolarite	-,236	-,247	-,207	,991	1,009
	genre	,233	,173	,142	,970	1,031
	Zscore(UTILI_I)	,357	,149	,122	,785	1,275

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^e

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	age	,153 ^a	2,515	,013	,176
	genre	,174 ^a	2,872	,005	,200
	niveau de scolarite	-,224 ^a	-3,767	,000	-,259
	Zscore(UTILI_I)	,159 ^a	2,340	,020	,164
	INT_UTI	,026 ^a	,408	,683	,029
2	age	,107 ^b	1,747	,082	,124
	genre	,156 ^b	2,633	,009	,185
	Zscore(UTILI_I)	,152 ^b	2,302	,022	,162
	INT_UTI	,016 ^b	,266	,790	,019
3	age	,106 ^c	1,750	,082	,124
	Zscore(UTILI_I)	,137 ^c	2,098	,037	,149
	INT_UTI	,022 ^c	,372	,710	,027
4	age	,113 ^d	1,894	,060	,135
	INT_UTI	,040 ^d	,666	,506	,048

Excluded Variables⁹

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	age	,983	1,017	,983
	genre	,985	1,015	,985
	niveau de scolarite	,999	1,001	,999
	Zscore(UTILI_I)	,792	1,263	,792
	INT_UTI	,957	1,044	,957
2	age	,930	1,075	,930
	genre	,978	1,023	,978
	Zscore(UTILI_I)	,791	1,264	,791
	INT_UTI	,956	1,046	,956
3	age	,930	1,075	,930
	Zscore(UTILI_I)	,785	1,275	,785
	INT_UTI	,954	1,048	,945
4	age	,927	1,079	,773
	INT_UTI	,937	1,067	,770

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(UTILI_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite

c. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite, genre

d. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(UTILI_P), niveau de scolarite, genre, Zscore(UTILI_I)

e. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Zscore(UT ILI_P)	niveau de scolarite	genre	Zscore(UT ILI_I)
1	1	1,010	1,000	,50	,50			
	2	,990	1,010	,50	,50			
2	1	1,904	1,000	,05	,00	,05		
	2	1,000	1,380	,00	1,00	,00		
	3	9,573E-02	4,460	,95	,00	,95		
3	1	2,816	1,000	,01	,00	,02	,01	
	2	1,001	1,678	,00	,98	,00	,00	
	3	,150	4,326	,02	,01	,77	,15	
	4	3,241E-02	9,322	,98	,01	,21	,84	
4	1	2,817	1,000	,01	,00	,02	,01	,00
	2	1,457	1,390	,00	,27	,00	,00	,27
	3	,544	2,276	,00	,73	,00	,00	,72
	4	,150	4,336	,02	,00	,78	,15	,01
	5	3,224E-02	9,347	,97	,00	,20	,84	,01

a. Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

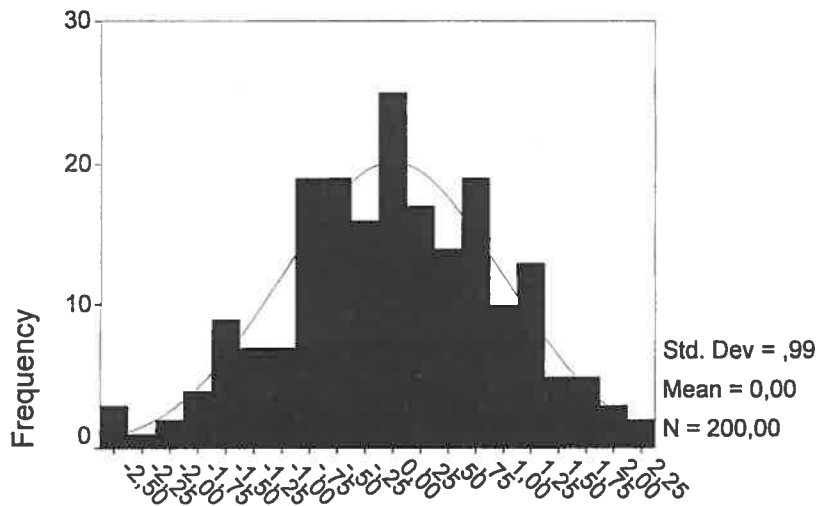
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,0812	4,5729	3,4233	,6432	200
Residual	-2,3445	2,0313	1,754E-16	,8868	200
Std. Predicted Value	-3,642	1,787	,000	1,000	200
Std. Residual	-2,617	2,267	,000	,990	200

a. Dependent Variable: SENS

Charts

Histogram

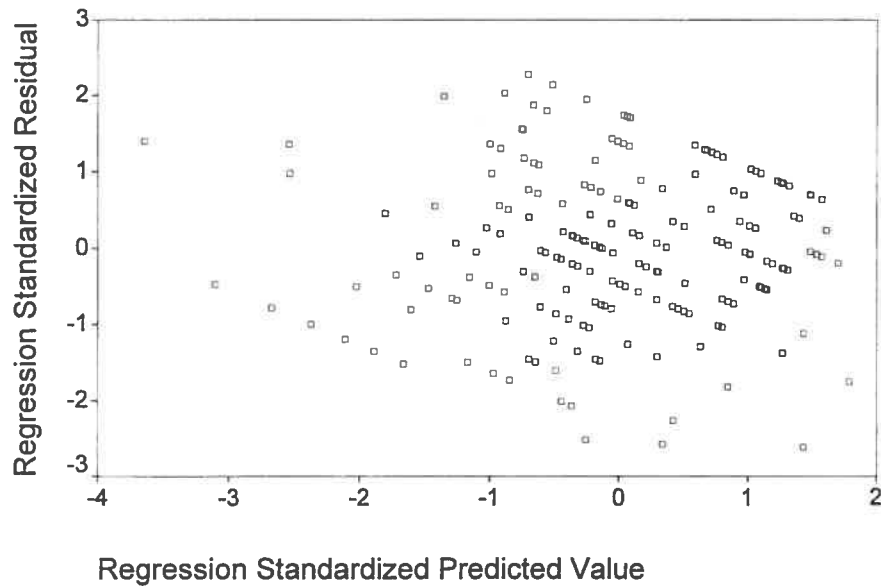
Dependent Variable: SENS



Regression Standardized Residual

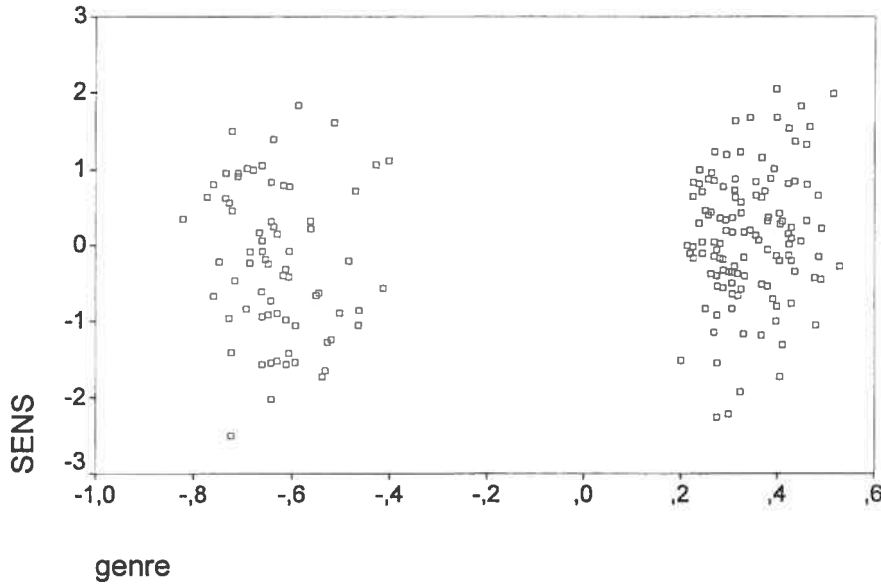
Scatterplot

Dependent Variable: SENS



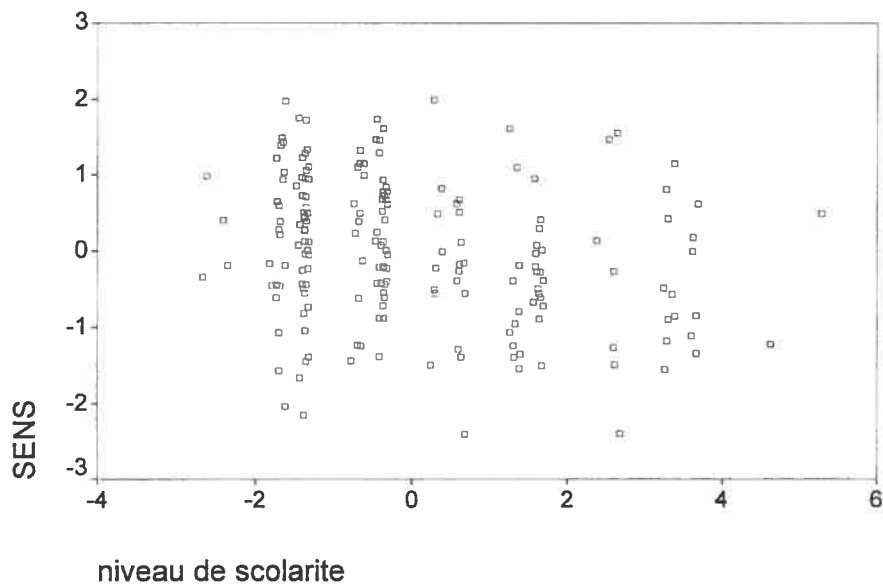
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



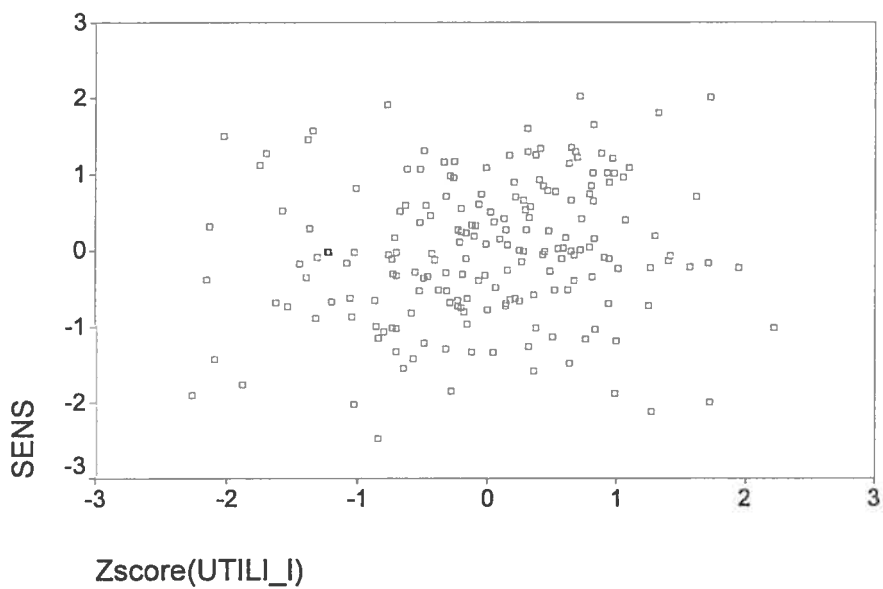
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



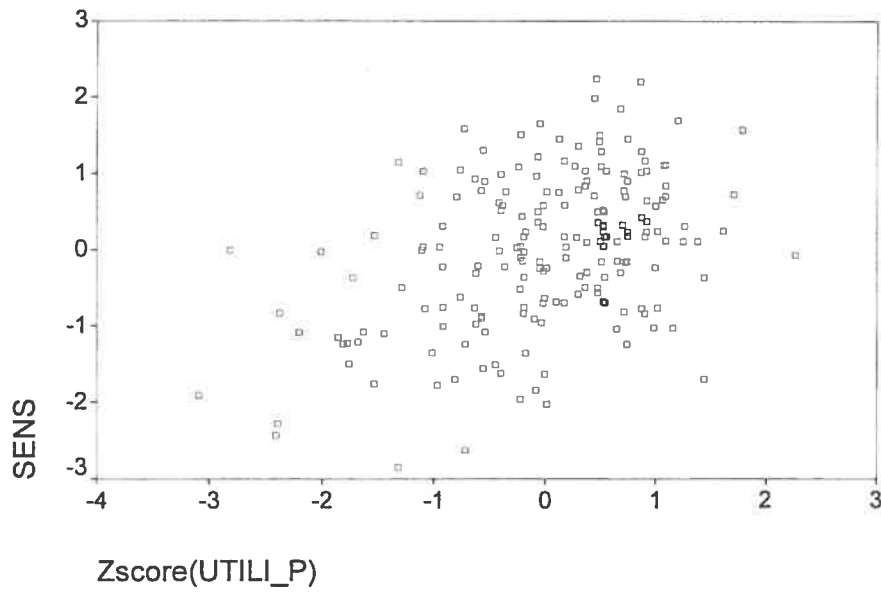
Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 17

Regression (RECONNAISSANCE)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4279	1,0967	201
age	43,33	9,32	201
genre	1,66	,48	201
niveau de scolarite	3,44	1,65	201
Zscore(RECO_I)	3,817E-02	,9235263	201
Zscore(RECO_P)	-1,01E-02	1,0110550	201
INT_RECO	,1773	,9655	201

Correlations

		SENS	age	genre	niveau de scolarite	Zscore(RECO_I)
Pearson Correlation	SENS	1,000	,218	,248	-,224	,193
	age	,218	1,000	,062	-,226	-,114
	genre	,248	,062	1,000	-,098	,156
	niveau de scolarite	-,224	-,226	-,098	1,000	,037
	Zscore(RECO_I)	,193	-,114	,156	,037	1,000
	Zscore(RECO_P)	,530	,290	,200	-,195	,191
	INT_RECO	,063	,010	-,031	-,128	-,218
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,000	,001	,003
	age	,001	,	,191	,001	,054
	genre	,000	,191	,	,083	,013
	niveau de scolarite	,001	,001	,083	,	,303
	Zscore(RECO_I)	,003	,054	,013	,303	,
	Zscore(RECO_P)	,000	,000	,002	,003	,003
	INT_RECO	,186	,445	,332	,035	,001
N	SENS	201	201	201	201	201
	age	201	201	201	201	201
	genre	201	201	201	201	201
	niveau de scolarite	201	201	201	201	201
	Zscore(RECO_I)	201	201	201	201	201
	Zscore(RECO_P)	201	201	201	201	201
	INT_RECO	201	201	201	201	201

Correlations

		Zscore(RE CO_P)	INT_RECO
Pearson Correlation	SENS	,530	,063
	age	,290	,010
	genre	,200	-,031
	niveau de scolarite	-,195	-,128
	Zscore(RECO_I)	,191	-,218
	Zscore(RECO_P)	1,000	,140
	INT_RECO	,140	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,000	,186
	age	,000	,445
	genre	,002	,332
	niveau de scolarite	,003	,035
	Zscore(RECO_I)	,003	,001
	Zscore(RECO_P)	,	,024
	INT_RECO	,024	,
N	SENS	201	201
	age	201	201
	genre	201	201
	niveau de scolarite	201	201
	Zscore(RECO_I)	201	201
	Zscore(RECO_P)	201	201
	INT_RECO	201	201

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(RE CO_P)	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	genre	,	Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,280	,277	,9326
2	,549 ^b	,301	,294	,9213

Model Summary^c

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,280	77,563	1	199	,000
2	,021	5,915	1	198	,016

a. Predictors: (Constant), Zscore(RECO_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(RECO_P), genre

c. Dependent Variable: SENS

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,460	1	67,460	77,563	,000 ^a
	Residual	173,078	199	,870		
	Total	240,537	200			
2	Regression	72,481	2	36,240	42,697	,000 ^b
	Residual	168,057	198	,849		
	Total	240,537	200			

a. Predictors: (Constant), Zscore(RECO_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(RECO_P), genre

c. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,434	,066		52,197	,000
	Zscore(RECO_P)	,574	,065	,530	8,807	,000
2	(Constant)	2,870	,241		11,935	,000
	Zscore(RECO_P)	,542	,066	,500	8,247	,000
	genre	,340	,140	,147	2,432	,016

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,304	3,563
	Zscore(RECO_P)	,446	,703
2	(Constant)	2,396	3,345
	Zscore(RECO_P)	,413	,672
	genre	,064	,615

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(RECO_P)	,530	,530	,530	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(RECO_P)	,530	,506	,490	,960	1,042
	genre	,248	,170	,144	,960	1,042

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	age	,070 ^a	1,110	,268	,079
	genre	,147 ^a	2,432	,016	,170
	niveau de scolarite	-,125 ^a	-2,063	,040	-,145
	Zscore(RECO_I)	,095 ^a	1,563	,120	,110
	INT_RECO	-,011 ^a	-,177	,859	-,013
2	age	,069 ^b	1,114	,267	,079
	niveau de scolarite	-,117 ^b	-1,938	,054	-,137
	Zscore(RECO_I)	,079 ^b	1,290	,199	,091
	INT_RECO	-,002 ^b	-,032	,974	-,002

Excluded Variables^c

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	age	,916	1,092	,916
	genre	,960	1,042	,960
	niveau de scolarite	,962	1,039	,962
	Zscore(RECO_I)	,963	1,038	,963
	INT_RECO	,980	1,020	,980
2	age	,916	1,092	,882
	niveau de scolarite	,958	1,043	,929
	Zscore(RECO_I)	,949	1,054	,934
	INT_RECO	,977	1,024	,939

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(RECO_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(RECO_P), genre

c. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Zscore(RECO_P)	genre
1	1	1,010	1,000	,49	,49	
	2	,990	1,010	,51	,51	
2	1	1,962	1,000	,02	,00	,02
	2	1,001	1,400	,00	,96	,00
	3	3,709E-02	7,273	,98	,04	,98

a. Dependent Variable: SENS

Residuals Statistics^a

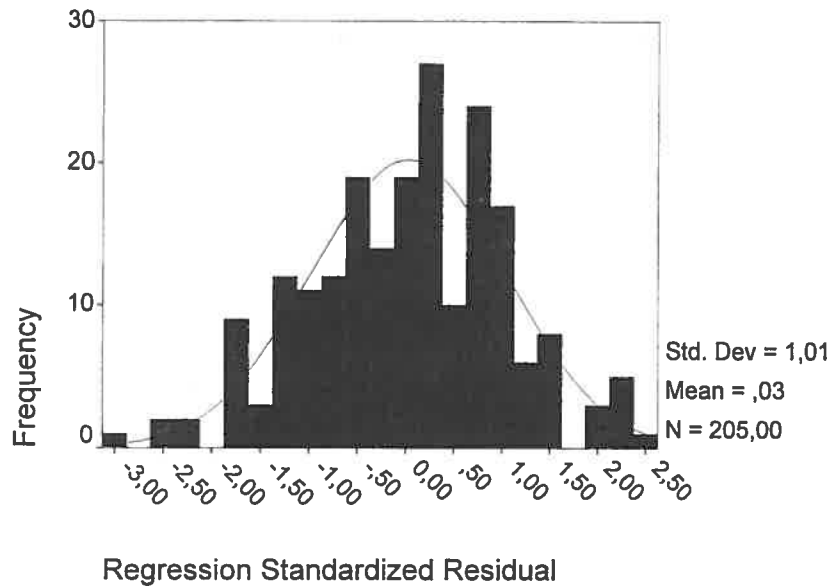
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,9004	4,5955	3,4269	,5973	205
Residual	-2,6896	2,2163	2,677E-02	,9290	205
Std. Predicted Value	-2,537	1,940	-,002	,992	205
Std. Residual	-2,919	2,406	,029	1,008	205

a. Dependent Variable: SENS

Charts

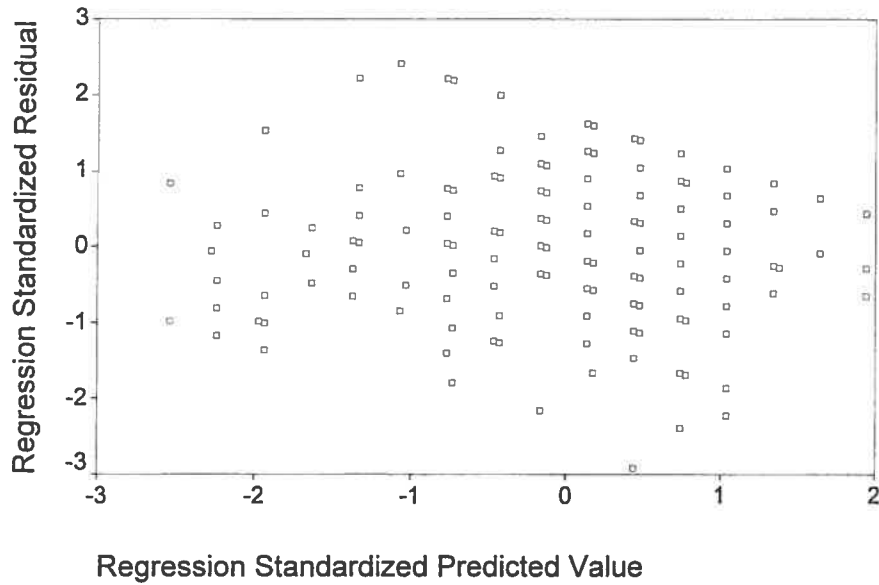
Histogram

Dependent Variable: SENS



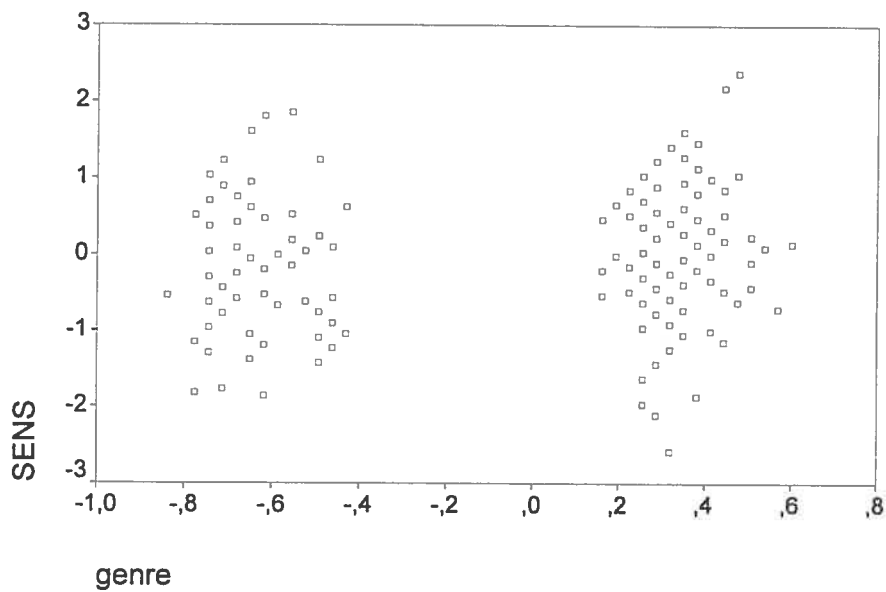
Scatterplot

Dependent Variable: SENS



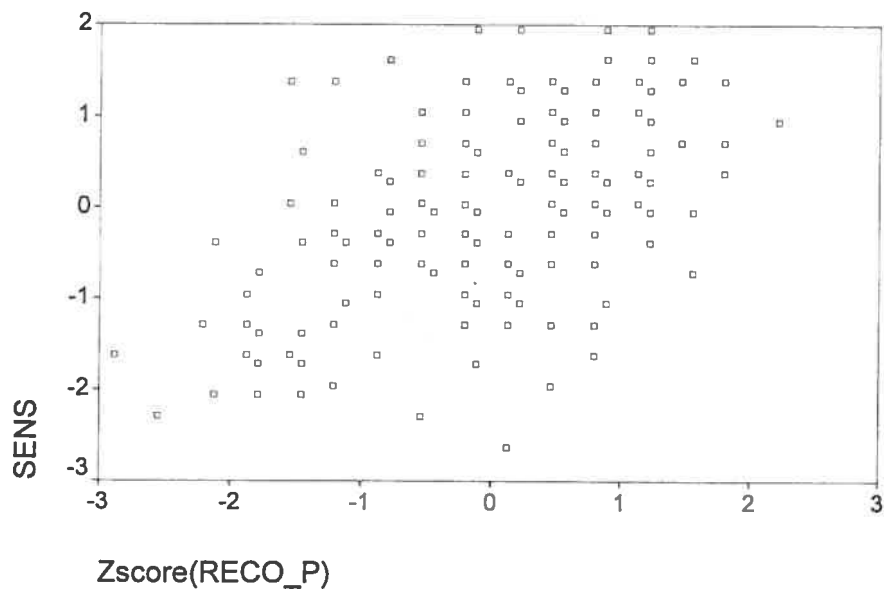
Partial Regression Plot


Dependent Variable: SENS



Partial Regression Plot

Dependent Variable: SENS





Sens du travail

Annexe 18

Correlations

Correlations

		SENS	TZDEV_AU	TZDEV_ET	TZDEV_PL	TZDEV_QR
SENS	Pearson Correlation	1,000	,277**	,190**	,487**	,233**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,000	,001
	N	243	201	197	196	202
TZDEV_AU	Pearson Correlation	,277**	1,000	,674**	,735**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	201	210	199	198	204
TZDEV_ET	Pearson Correlation	,190**	,674**	1,000	,670**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,000	,000
	N	197	199	206	196	200
TZDEV_PL	Pearson Correlation	,487**	,735**	,670**	1,000	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	196	198	196	207	203
TZDEV_QR	Pearson Correlation	,233**	,596**	,658**	,693**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	
	N	202	204	200	203	214
TZDEV_UT	Pearson Correlation	,166*	,335**	,384**	,333**	,460**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,000
	N	200	204	198	199	204
TZDEV_RE	Pearson Correlation	,344**	,606**	,518**	,716**	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	201	204	200	202	208

Correlations

		TZDEV_UT	TZDEV_RE
SENS	Pearson Correlation	,166*	,344**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000
	N	200	201
TZDEV_AU	Pearson Correlation	,335**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	204	204
TZDEV_ET	Pearson Correlation	,384**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	198	200
TZDEV_PL	Pearson Correlation	,333**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	199	202
TZDEV_QR	Pearson Correlation	,460**	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	204	208
TZDEV_UT	Pearson Correlation	1,000	,215**
	Sig. (2-tailed)	,	,002
	N	210	204
TZDEV_RE	Pearson Correlation	,215**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,002	,
	N	204	214

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Méthode de calcul des indices:somme des différences (indice de reconnaissance au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4279	1,0967	201
Zscore(RECO_I)	3,817E-02	,9235263	201
Zscore(RECO_P)	-1,01E-02	1,0110550	201
TZDEV_RE	-1,58E-02	,6841	201

Correlations

		SENS	Zscore(RE CO_I)	Zscore(RE CO_P)	TZDEV_RE
Pearson Correlation	SENS	1,000	,193	,530	,344
	Zscore(RECO_I)	,193	1,000	,191	-,475
	Zscore(RECO_P)	,530	,191	1,000	,772
	TZDEV_RE	,344	-,475	,772	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,003	,000	,000
	Zscore(RECO_I)	,003	,	,003	,000
	Zscore(RECO_P)	,000	,003	,	,000
	TZDEV_RE	,000	,000	,000	,
N	SENS	201	201	201	201
	Zscore(RECO_I)	201	201	201	201
	Zscore(RECO_P)	201	201	201	201
	TZDEV_RE	201	201	201	201

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(RE CO_P)		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,280	,277	,9326

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,280	77,563	1	199	,000

a. Predictors: (Constant), Zscore(RECO_P)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,460	1	67,460	77,563	,000 ^a
	Residual	173,078	199	,870		
	Total	240,537	200			

a. Predictors: (Constant), Zscore(RECO_P)

b. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,434	,066		52,197	,000
	Zscore(RECO_P)	,574	,065	,530	8,807	,000

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,304	3,563
	Zscore(RECO_P)	,446	,703

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Zscore(RECO_P)	,530	,530	,530	1,000	1,000

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1 Zscore(RECO_I)		,095 ^a	1,563	,120	,110
TZDEV_RE		-,159 ^a	-1,690	,093	-,119

Excluded Variables^b

		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Zscore(RECO_I)	,963	1,038	,963
	TZDEV_RE	,404	2,472	,404

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(RECO_P)

b. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
					(Constant)	Zscore(RECO_P)
1	1		1,010	1,000	,49	,49
	2		,990	1,010	,51	,51

a. Dependent Variable: SENS

Méthode de calcul des indices:somme des différences (indice de l'autonomie au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4179	1,1025	201
Zscore(AUT_I)	-6,03E-03	,9947178	201
Zscore(AUT_P)	-5,20E-03	,9860230	201
TZDEV_AU	-1,17E-02	,8013	201

Correlations

		SENS	Zscore(AUT_I)	Zscore(AUT_P)	TZDEV_AU
Pearson Correlation	SENS	1,000	,230	,497	,277
	Zscore(AUT_I)	,230	1,000	,100	-,538
	Zscore(AUT_P)	,497	,100	1,000	,785
	TZDEV_AU	,277	-,538	,785	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,000	,000
	Zscore(AUT_I)	,001	,	,080	,000
	Zscore(AUT_P)	,000	,080	,	,000
	TZDEV_AU	,000	,000	,000	,
N	SENS	201	201	201	201
	Zscore(AUT_I)	201	201	201	201
	Zscore(AUT_P)	201	201	201	201
	TZDEV_AU	201	201	201	201

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(AUT_P)		Forward (Criterion: Probability-of-F-to-enter <= ,050)
2	TZDEV_AU		Forward (Criterion: Probability-of-F-to-enter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,243	,9593
2	,529 ^b	,280	,273	,9404

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,247	65,160	1	199	,000
2	,033	9,105	1	198	,003

a. Predictors: (Constant), Zscore(AUT_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(AUT_P), TZDEV_AU

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,969	1	59,969	65,160	,000 ^a
	Residual	183,148	199	,920		
	Total	243,118	200			
2	Regression	68,021	2	34,011	38,460	,000 ^b
	Residual	175,096	198	,884		
	Total	243,118	200			

a. Predictors: (Constant), Zscore(AUT_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(AUT_P), TZDEV_AU

c. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,421	,068		50,553	,000
	Zscore(AUT_P)	,555	,069	,497	8,072	,000
2	(Constant)	3,417	,066		51,514	,000
	Zscore(AUT_P)	,813	,109	,727	7,472	,000
	TZDEV_AU	-,404	,134	-,294	-3,018	,003

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,287	3,554
	Zscore(AUT_P)	,420	,691
2	(Constant)	3,287	3,548
	Zscore(AUT_P)	,598	1,028
	TZDEV_AU	-,668	-,140

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(AUT_P)	,497	,497	,497	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(AUT_P)	,497	,469	,451	,384	2,603
	TZDEV_AU	,277	-,210	-,182	,384	2,603

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	Zscore(AUT_I)	,182 ^a	3,008	,003	,209
	TZDEV_AU	-,294 ^a	-3,018	,003	-,210
2	Zscore(AUT_I)	-,275 ^b	-,173	,863	-,012

Excluded Variables^c

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Zscore(AUT_I)	,990	1,010	,990
	TZDEV_AU	,384	2,603	,384
2	Zscore(AUT_I)	1,443E-03	693,008	5,599E-04

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(AUT_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(AUT_P), TZDEV_AU

c. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Zscore(AU T_P)	TZDEV_AU
1	1	1,005	1,000	,50	,50	
	2	,995	1,005	,50	,50	
2	1	1,785	1,000	,00	,11	,11
	2	1,000	1,336	1,00	,00	,00
	3	,215	2,880	,00	,89	,89

a. Dependent Variable: SENS

Méthode de calcul des indices:somme des différences (indice de l'éthique au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4027	1,0995	197
Zscore(ETHI_I)	-2,01E-02	1,0419385	197
Zscore(ETHI_P)	-1,21E-02	,9872444	197
TZDEV_ET	-8,94E-03	,7451	197

Correlations

		SENS	Zscore(ET HI_I)	Zscore(ET HI_P)	TZDEV_ET
Pearson Correlation	SENS	1,000	,275	,420	,190
	Zscore(ETHI_I)	,275	1,000	,023	-,556
	Zscore(ETHI_P)	,420	,023	1,000	,818
	TZDEV_ET	,190	-,556	,818	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,000	,000	,004
	Zscore(ETHI_I)	,000	,	,375	,000
	Zscore(ETHI_P)	,000	,375	,	,000
	TZDEV_ET	,004	,000	,000	,
N	SENS	197	197	197	197
	Zscore(ETHI_I)	197	197	197	197
	Zscore(ETHI_P)	197	197	197	197
	TZDEV_ET	197	197	197	197

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(ET HI_P)		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	TZDEV_ET		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,172	1,0005
2	,497 ^b	,247	,239	,9589

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,176	41,699	1	195	,000
2	,071	18,310	1	194	,000

a. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), TZDEV_ET

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,741	1	41,741	41,699	,000 ^a
	Residual	195,199	195	1,001		
	Total	236,941	196			
2	Regression	58,576	2	29,288	31,855	,000 ^b
	Residual	178,365	194	,919		
	Total	236,941	196			

a. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(ETHI_P), TZDEV_ET

c. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,408	,071		47,811	,000
	Zscore(ETHI_P)	,467	,072	,420	6,457	,000
2	(Constant)	3,407	,068		49,873	,000
	Zscore(ETHI_P)	,889	,121	,798	7,377	,000
	TZDEV_ET	-,683	,160	-,463	-4,279	,000

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,268	3,549
	Zscore(ETHI_P)	,325	,610
2	(Constant)	3,273	3,542
	Zscore(ETHI_P)	,652	1,127
	TZDEV_ET	-,998	-,368

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(ETHI_P)	,420	,420	,420	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(ETHI_P)	,420	,468	,460	,331	3,019
	TZDEV_ET	,190	-,294	-,267	,331	3,019

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	Zscore(ETHI_I)	,266 ^a	4,266	,000	,293
	TZDEV_ET	-,463 ^a	-4,279	,000	-,294
2	Zscore(ETHI_I)	-,370 ^b	-,226	,821	-,016

Excluded Variables^c

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Zscore(ETHI_I)	,999	1,001	,999
	TZDEV_ET	,331	3,019	,331
2	Zscore(ETHI_I)	1,461E-03	684,657	4,840E-04

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(ETHI_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(ETHI_P), TZDEV_ET

c. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Zscore(ETHI_P)	TZDEV_ET
1	1	1,012	1,000	,49	,49	
	2	,988	1,012	,51	,51	
2	1	1,818	1,000	,00	,09	,09
	2	1,000	1,349	1,00	,00	,00
	3	,182	3,159	,00	,91	,91

a. Dependent Variable: SENS

Méthode de calcul des indices:somme des différences (indice de plaisir au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4167	1,1008	196
Zscore(PLAI_I)	-5,51E-02	1,0234827	196
Zscore(PLAI_P)	-1,99E-02	1,0062112	196
TZDEV_PL	-1,73E-02	,7866	196

Correlations

		SENS	Zscore(PLAI_I)	Zscore(PLAI_P)	TZDEV_PL
Pearson Correlation	SENS	1,000	,218	,707	,487
	Zscore(PLAI_I)	,218	1,000	,095	-,503
	Zscore(PLAI_P)	,707	,095	1,000	,812
	TZDEV_PL	,487	-,503	,812	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,001	,000	,000
	Zscore(PLAI_I)	,001	,	,093	,000
	Zscore(PLAI_P)	,000	,093	,	,000
	TZDEV_PL	,000	,000	,000	,
N	SENS	196	196	196	196
	Zscore(PLAI_I)	196	196	196	196
	Zscore(PLAI_P)	196	196	196	196
	TZDEV_PL	196	196	196	196

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(PLAI_P)		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-enter <= ,050)
2	Zscore(PLAI_I)		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-enter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,498	,7801
2	,723 ^b	,523	,518	,7641

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,500	194,263	1	194	,000
2	,023	9,255	1	193	,003

a. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I)

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,233	1	118,233	194,263	,000 ^a
	Residual	118,073	194	,609		
	Total	236,306	195			
2	Regression	123,636	2	61,818	105,892	,000 ^b
	Residual	112,670	193	,584		
	Total	236,306	195			

a. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I)

c. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,432	,056		61,578	,000
	Zscore(PLAI_P)	,774	,056	,707	13,938	,000
2	(Constant)	3,441	,055		62,948	,000
	Zscore(PLAI_P)	,758	,055	,693	13,878	,000
	Zscore(PLAI_I)	,163	,054	,152	3,042	,003

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,322	3,542
	Zscore(PLAI_P)	,664	,883
2	(Constant)	3,333	3,549
	Zscore(PLAI_P)	,650	,866
	Zscore(PLAI_I)	,057	,269

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(PLAI_P)	,707	,707	,707	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(PLAI_P)	,707	,707	,690	,991	1,009
	Zscore(PLAI_I)	,218	,214	,151	,991	1,009

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	Zscore(PLAI_I)	,152 ^a	3,042	,003	,214
	TZDEV_PL	-,257 ^a	-3,013	,003	-,212
2	TZDEV_PL	5,043 ^b	1,261	,209	,091

Excluded Variables^c

		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Zscore(PLAI_I)	,991	1,009	,991
	TZDEV_PL	,340	2,940	,340
2	TZDEV_PL	1,539E-04	6498,976	1,539E-04

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(PLAI_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(PLAI_P), Zscore(PLAI_I)

c. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Zscore(PL AI_P)	Zscore(PL AI_I)
1	1	1,020	1,000	,49	,49	
	2	,980	1,020	,51	,51	
2	1	1,119	1,000	,15	,33	,40
	2	,983	1,067	,78	,23	,01
	3	,897	1,117	,08	,44	,59

a. Dependent Variable: SENS

Méthode de calcul des indices:somme des différences (indice des relations au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4224	1,1022	202
Zscore(QUREL_I)	1,841E-02	1,0191385	202
Zscore(QUREL_P)	-1,24E-02	1,0181368	202
TZDEV_QR	-8,66E-03	,7368	202

Correlations

		SENS	Zscore(Q UREL_I)	Zscore(Q UREL_P)	TZDEV_QR
Pearson Correlation	SENS	1,000	,283	,558	,233
	Zscore(QUREL_I)	,283	1,000	,279	-,587
	Zscore(QUREL_P)	,558	,279	1,000	,613
	TZDEV_QR	,233	-,587	,613	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,000	,000	,000
	Zscore(QUREL_I)	,000	,	,000	,000
	Zscore(QUREL_P)	,000	,000	,	,000
	TZDEV_QR	,000	,000	,000	,
N	SENS	202	202	202	202
	Zscore(QUREL_I)	202	202	202	202
	Zscore(QUREL_P)	202	202	202	202
	TZDEV_QR	202	202	202	202

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1			Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)
2	Zscore(QUREL_P)		
	TZDEV_QR		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-en ter <= ,050)

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,308	,9171
2	,574 ^b	,330	,323	,9067

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,311	90,322	1	200	,000
2	,019	5,621	1	199	,019

a. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), TZDEV_QR

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,965	1	75,965	90,322	,000 ^a
	Residual	168,209	200	,841		
	Total	244,174	201			
2	Regression	80,585	2	40,293	49,015	,000 ^b
	Residual	163,588	199	,822		
	Total	244,174	201			

a. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(QUREL_P), TZDEV_QR

c. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,430	,065		53,151	,000
	Zscore(QUREL_P)	,604	,064	,558	9,504	,000
2	(Constant)	3,429	,064		53,748	,000
	Zscore(QUREL_P)	,719	,079	,664	9,050	,000
	TZDEV_QR	-,260	,110	-,174	-2,371	,019

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,303	3,557
	Zscore(QUREL_P)	,479	,729
2	(Constant)	3,303	3,555
	Zscore(QUREL_P)	,563	,876
	TZDEV_QR	-,477	-,044

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(QUREL_P)	,558	,558	,558	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(QUREL_P)	,558	,540	,525	,625	1,601
	TZDEV_QR	,233	-,166	-,138	,625	1,601

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	Zscore(QUREL_I)	,139 ^a	2,294	,023	,160
	TZDEV_QR	-,174 ^a	-2,371	,019	-,166
2	Zscore(QUREL_I)	-1,185 ^b	-1,181	,239	-,084

Excluded Variables^c

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Zscore(QUREL_I)	,922	1,084	,922
	TZDEV_QR	,625	1,601	,625
2	Zscore(QUREL_I)	3,338E-03	299,619	2,261E-03

a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(QUREL_P)

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(QUREL_P), TZDEV_QR

c. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
					(Constant)	Zscore(Q UREL_P)	TZDEV_QR
1	1		1,012	1,000	,49	,49	
	2		,988	1,012	,51	,51	
2	1		1,613	1,000	,00	,19	,19
	2		1,000	1,270	1,00	,00	,00
	3		,387	2,041	,00	,81	,81

a. Dependent Variable: SENS

Méthode de calcul des indices:somme des différences (indice de l'utilité au travail)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SENS	3,4233	1,0955	200
Zscore(UTILI_I)	8,051E-03	,9710933	200
Zscore(UTILI_P)	9,733E-03	1,0243589	200
TZDEV_UT	-2,36E-02	,7769	200

Correlations

		SENS	Zscore(UTILI_I)	Zscore(UTILI_P)	TZDEV_UT
Pearson Correlation	SENS	1,000	,357	,506	,166
	Zscore(UTILI_I)	,357	1,000	,456	-,478
	Zscore(UTILI_P)	,506	,456	1,000	,563
	TZDEV_UT	,166	-,478	,563	1,000
Sig. (1-tailed)	SENS	,	,000	,000	,009
	Zscore(UTILI_I)	,000	,	,000	,000
	Zscore(UTILI_P)	,000	,000	,	,000
	TZDEV_UT	,009	,000	,000	,
N	SENS	200	200	200	200
	Zscore(UTILI_I)	200	200	200	200
	Zscore(UTILI_P)	200	200	200	200
	TZDEV_UT	200	200	200	200

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1			Forward (Criterion: Probability -of-F-to-enter <= ,050)
2	Zscore(UTILI_P)		Forward (Criterion: Probability -of-F-to-enter <= ,050)
	TZDEV_UT		

a. Dependent Variable: SENS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,252	,9472
2	,526 ^b	,277	,270	,9362

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,256	68,207	1	198	,000
2	,021	5,662	1	197	,018

a. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), TZDEV_UT

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,191	1	61,191	68,207	,000 ^a
	Residual	177,633	198	,897		
	Total	238,824	199			
2	Regression	66,154	2	33,077	37,738	,000 ^b
	Residual	172,670	197	,876		
	Total	238,824	199			

a. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P)

b. Predictors: (Constant), Zscore(UTILI_P), TZDEV_UT

c. Dependent Variable: SENS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,418	,067		51,032	,000
	Zscore(UTILI_P)	,541	,066	,506	8,259	,000
2	(Constant)	3,411	,066		51,478	,000
	Zscore(UTILI_P)	,646	,078	,604	8,244	,000
	TZDEV_UT	-,246	,103	-,174	-2,380	,018

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,286	3,550
	Zscore(UTILI_P)	,412	,671
2	(Constant)	3,281	3,542
	Zscore(UTILI_P)	,492	,801
	TZDEV_UT	-,450	-,042

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Zscore(UTILI_P)	,506	,506	,506	1,000	1,000
2	(Constant)					
	Zscore(UTILI_P)	,506	,506	,499	,683	1,465
	TZDEV_UT	,166	-,167	-,144	,683	1,465

a. Dependent Variable: SENS

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
1	Zscore(UTILI_I)	,159 ^a	2,340	,020	,164
	TZDEV_UT	-,174 ^a	-2,380	,018	-,167
2	Zscore(UTILI_I)	-2,341 ^b	-1,133	,259	-,081

Excluded Variables^c

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Zscore(UTILI_I)	,792	1,263	,792
	TZDEV_UT	,683	1,465	,683
2	Zscore(UTILI_I)	8,578E-04	1165,809	7,395E-04

- a. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(UTILI_P)
- b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(UTILI_P), TZDEV_UT
- c. Dependent Variable: SENS

Collinearity Diagnostics^a

Model		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
					(Constant)	Zscore(UTILI_P)	TZDEV_UT
1	1		1,010	1,000	,50	,50	
	2		,990	1,010	,50	,50	
2	1		1,563	1,000	,00	,22	,22
	2		1,001	1,250	,99	,00	,00
	3		,436	1,894	,01	,78	,78

- a. Dependent Variable: SENS



Sens du travail

Annexe 19



Correlations

Correlations

		RECO_P	AUT_P	ETHI_P	PLAI_P	QUREL_P
RECO_P	Pearson Correlation	1,000	,667**	,624**	,721**	,558**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	218	213	210	209	214
AUT_P	Pearson Correlation	,667**	1,000	,618**	,721**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	213	217	210	208	214
ETHI_P	Pearson Correlation	,624**	,618**	1,000	,677**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	210	210	213	204	209
PLAI_P	Pearson Correlation	,721**	,721**	,677**	1,000	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	209	208	204	212	209
QUREL_P	Pearson Correlation	,558**	,619**	,607**	,682**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	214	214	209	209	219
UTILI_P	Pearson Correlation	,428**	,355**	,435**	,509**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	215	210	208	213
SENS	Pearson Correlation	,516**	,494**	,435**	,705**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	205	206	203	200	206
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,423**	,424**	,459**	,591**	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	209	209	204	205	209
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,268**	,238**	,337**	,362**	,288**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	212	209	207	213
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	,286**	,186*	,265**	,297**	,205**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,004
	N	190	190	187	185	191

Correlations

		UTILI_P	SENS	façon dont je parle de mon travail
RECO_P	Pearson Correlation	,428**	,516**	,423**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	213	205	209
AUT_P	Pearson Correlation	,355**	,494**	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	215	206	209
ETHI_P	Pearson Correlation	,435**	,435**	,459**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	210	203	204
PLAI_P	Pearson Correlation	,509**	,705**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	208	200	205
QUREL_P	Pearson Correlation	,479**	,558**	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	213	206	209
UTILI_P	Pearson Correlation	1,000	,498**	,258**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000
	N	217	207	208
SENS	Pearson Correlation	,498**	1,000	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000
	N	207	243	234
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,258**	,463**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,
	N	208	234	246
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	,243**	,294**	,275**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	212	238	241
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	,237**	,445**	,307**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000
	N	189	213	216

Correlations

		recommenc er sa vie professionn elle	l'importance du travail dans votre vie
RECO_P	Pearson Correlation	,268**	,286**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	213	190
AUT_P	Pearson Correlation	,238**	,186*
	Sig. (2-tailed)	,000	,010
	N	212	190
ETHI_P	Pearson Correlation	,337**	,265**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	209	187
PLAI_P	Pearson Correlation	,362**	,297**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	207	185
QUREL_P	Pearson Correlation	,288**	,205**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004
	N	213	191
UTILI_P	Pearson Correlation	,243**	,237**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	212	189
SENS	Pearson Correlation	,294**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	238	213
façon dont je parle de mon travail	Pearson Correlation	,275**	,307**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	241	216
recommencer sa vie professionnelle	Pearson Correlation	1,000	,181**
	Sig. (2-tailed)	,	,007
	N	255	222
l'importance du travail dans votre vie	Pearson Correlation	,181**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,007	,
	N	222	226

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

[illegible]